



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y su relación con el desempeño laboral de la
Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional
Arzobispo Loayza, Lima-2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magíster en gestión de los servicios de la salud**

AUTORA:

Br. María Graciela Llagas Chafloque

ASESOR:

Mg. Daniel Córdova Sotomayor

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales

PERÚ – 2017

Dr. Edwin Martínez López
Presidente

Mgtr. Santiago Gallarday Morales
Secretario

Mgtr. Miluska Vega Guevara
Vocal

Dedicatoria

A Dios: Dedico principalmente esta tesis a Dios por ser quien me ha permitido llegar hasta este momento de mi profesión.

A mi Madre: Por su amor reflejado en el esfuerzo y apoyo incondicional que se siempre me ha brindado, por ser ejemplo de perseverancia, sacrificio y motivarme siempre a alcanzar mis sueños.

A mis hermanos: Por ser parte de la motivación de mi vida e inspirarme ser mejor cada día, y por su apoyo en cada una de las etapas de mi vida.

A mis catedráticos: Por su paciencia y dedicación en la enseñanza y ser un ejemplo de profesionalismo.

Agradecimiento

A Dios, que con su eterno amor y amparo guía cada uno de mis pasos, dándome fortaleza y anhelo en los momentos más difíciles para seguir adelante y cumplir mis objetivos.

Al Rector de la Universidad César Vallejo de Lima por brindarnos la oportunidad de estudiar nuestra Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, ya que nos ha dado todas las facilidades del caso en nuestra formación Académica.

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 00011-2016-UCV-VA

Lima, 31 de marzo de 2016

ANEXO 2

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, María Graciela Llagas Chafloque, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015”, presentado en 135 folios para la obtención del grado académico profesional de Magíster en Gestión de los Servicios de Salud es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, de de 2017

.....
Firma

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En conformidad con las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de maestría de la Escuela de Post Grado de la Universidad “César Vallejo”, la autora presentan el trabajo de investigación “Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú 2015”, realizado en los meses octubre, Noviembre, Diciembre 2015, con motivos de obtener el grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

El presente trabajo está dividido en siete capítulos, en el capítulo I. Introducción, en el cual se expone los antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, se plantea la justificación y se formulan los problemas, objetivos e hipótesis de la investigación, en el capítulo II. Marco metodológico se presenta las variables de estudio, la operacionalización de las variables, se desarrolla la metodología, tipo, diseño y se detalla la población y muestra de estudio, se detallan las técnicas y los instrumentos y fuentes de recolección de datos así como los métodos de análisis de datos; en el capítulo III Resultados comprobación de las hipótesis general y específicas, en el capítulo IV se desarrolla la discusión, con estudios similares, en el capítulo V se plantea las conclusiones, en el capítulo VI se presentan las recomendaciones y finalmente en el capítulo VII. Se presentan las referencias bibliográficas consultadas en el proceso de investigación y los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación establezca las exigencias de la Universidad.

La Autora.

Índice de contenidos	página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	26
1.3. Justificación	53
1.4. Problema	56
1.5. Hipótesis	60
1.6. Objetivos	61
II. MARCO METODOLÓGICO	62
2.1. Variables	63
2.2. Operacionalización de variables	65
2.3. Metodología	66
2.4. Tipos de estudio	67
2.5. Diseño	67
2.6. Población, muestra y muestreo	68
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
2.8. Métodos de análisis de datos	73
2.9. Aspectos éticos	74
III. RESULTADOS	75
IV. DISCUSIÓN	93
V. CONCLUSIONES	101
VI. RECOMENDACIONES	103
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
ANEXOS	113

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Motivación	65
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable Desempeño laboral	66
	Estadístico de fiabilidad del instrumento de motivación	
Tabla 3	Baremos del instrumento de motivación	72
Tabla 4	Estadístico de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral	72
Tabla 5	Baremos del instrumento de desempeño laboral	73
	Distribución de frecuencias de motivación laboral de	
Tabla 6	enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional	73
Tabla 7	Arzobispo Loayza	76
	Distribución de frecuencias según la dimensión A Motivación	
	de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional	
Tabla 8	Arzobispo Loayza, Lima-2015	77
	Distribución de frecuencias según dimensión Regulación	
	Externa de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital	
Tabla 9	Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015	78
	Distribución de datos según la dimensión Regulación	
	introyectada de la Enfermera Servicio de Neonatología	
Tabla 10	Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015	79
	Distribución de datos según la dimensión Regulación	
	identificada de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital	
Tabla 11	Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015.	80
	Distribución de datos según la dimensión Motivación intrínseca	
	de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional	
Tabla 12	Arzobispo Loayza, Lima-2015	81
	Distribución de datos según la variable desempeño laboral de	
	la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional	
Tabla 13	Arzobispo Loayza, Lima-2015	82

Tabla 14	Distribución de datos según la dimensión calidad del trabajo de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015	83
Tabla 15	Distribución de datos según la dimensión responsabilidad de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015	84
Tabla 16	Distribución de datos según la dimensión trabajo en equipo de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015	85
Tabla 17	Distribución de datos según la dimensión compromiso institucional de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015	86
Tabla 18	Prueba de correlación según Spearman entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015	87
Tabla 19	Prueba de correlación según Spearman entre la A motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015	88
Tabla 20	Prueba de correlación según Spearman entre la regulación externa y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015	89
Tabla 21	Prueba de relación según Spearman entre la regulación introyectada y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.	90
Tabla 22	Prueba de correlación según Spearman entre la regulación identificada y el desempeño de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.	91

Tabla 23	Prueba de correlación según Spearman entre la motivación intrínseca y el desempeño de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.	92
----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	68
Figura 2	Niveles de la motivación laboral de enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Arzobispo Loayza	76
Figura 3	Datos según la dimensión a motivación	77
Figura 4	Datos según la dimensión regulación externa	78
Figura 5	Datos según la dimensión introyectada	79
Figura 6	Datos según la dimensión regulación identificada	80
Figura 7	Datos según la dimensión motivación intrínseca	81
Figura 8	Datos según la variable desempeño laboral	82
Figura 9	Datos según la dimensión calidad del trabajo	83
Figura 10	Datos según la dimensión responsabilidad	84
Figura 11	Datos según la dimensión trabajo en equipo	85
Figura 12	Datos según la dimensión compromiso institucional	86

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015.

El presente estudio es de método Hipotético-deductivo, el tipo de investigación fue Sustantiva, nivel de investigación descriptivo correlacional. El diseño utilizado fue no experimental y de corte transversal con enfoque cuantitativo, la población de estudio estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería del servicio de neonatología. La técnica utilizada fue la encuesta y la observación, el instrumento fue un cuestionario tipo Likert, con respecto a la motivación 19 preguntas y desempeño laboral de 31 preguntas.

Los resultados obtenidos en la tabla 7 y figura 2 fueron que el 30.00% del personal presentan un nivel alto en la motivación, un 46.67% un nivel medio y un 23.33% un nivel bajo. Y con respecto al desempeño laboral en la tabla 13 y figura 8, el 36.67% del personal presentan un nivel eficiente, el 50.00% un nivel regular y el 13.33% un nivel deficiente.

Respecto a la comprobación de la hipótesis se observa en la tabla 18 un valor del coeficiente Spearman de (0.850) representado este resultado como fuerte con una significancia estadística de $p=0.000$ y siendo este menor al nivel propuesto de 0.01, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe una relación directa y positiva ($r= 0.850$) con la variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L

Palabras claves: Motivación, desempeño laboral.

Abstract

The present study had as objective to determine the relationship of the motivation with the work performance of the nurses of the Neonatology service of the Arzobispo Loayza Lima 2015 National Hospital.

The present study is of Hypothetical-deductive method, the type of research was Substantive, level of correlational descriptive research. The design used was non-experimental and cross-sectional with a quantitative approach, the study population consisted of 30 nursing professionals from the neonatology service. The technique used was the survey and observation, the instrument was a Likert type questionnaire, with respect to the motivation 19 questions and work performance of 31 questions.

The results obtained in Table 7 and Figure 2 were that 30.00% of the staff had a high level of motivation, 46.67% had an average level and a 3.33% had a low level. And with respect to the work performance in table 13 and figure 8, 36.67% of the staff present an efficient level, 50.00% a regular level and 13.33% a deficient level.

With respect to the hypothesis test, a Spearman coefficient value of (0.850) is shown in table 18 as strong with a statistical significance of $p = 0.000$ and being lower than the proposed level of 0.01, we can say that it is rejected The null hypothesis and accept the alternative hypothesis. Therefore, there is a direct and positive relationship ($r = 0.850$) with the variable work performance of the Nurse of the H.N.A.L Neonatal Service

Key words: Motivation, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

Introducción

En la actualidad el entorno del mundo empresarial se encuentra en un constante proceso de cambio promovido en muchos casos por la tecnología, así como por la sunción del concepto de la globalización del mercado, la alta gerencia de las organizaciones tienen que reunir a todos los medios disponibles para cumplir con sus objetivos, obviamente, las estrategias sobre dirección y desarrollo del personal se constituyen como el factor más importante que permitirá coadyuvar al logro de los objetivos empresariales, al desarrollo personal de los trabajadores, dentro de este campo existen complejos procesos que intervienen algunos de carácter intangible, tales como la competitividad, la motivación, el conocimiento que posee su personal y por sobre todo, la calidad de servicio que se presta. La motivación es una herramienta de vital importancia, principal impulsora de la conducta humana, es un elemento fundamental en la vida personal, familiar y profesional, pero cobra un especial valor en el aspecto laboral ya que es ahí donde se aplica y se da mayor relevancia a la misma por ello en las organizaciones de salud es necesario que el personal de enfermería, se encuentre motivado para desempeño de sus funciones, es necesario que esta actividad no sea opresora o de rutina, sino más bien un medio que produzca superación personal, satisfacción en el desempeño y desarrollo de los roles asignados, que en si puedan beneficiar a la institución donde presta sus servicios laborales.

La estructura de la tesis es:

El primer capítulo contiene “Introducción” en sus criterios básicos, a través de los antecedentes de investigación, justificación, problema, hipótesis y objetivos.

El segundo capítulo es el “Marco Metodológico” en la cual se ha considerado las variables en sus definiciones conceptuales y operacionales. Asimismo, comprende la metodología tipos de estudio, diseño, población, muestra con las que se ha trabajado, las técnicas e instrumentos con las que se ha recolectado la información y los métodos de análisis de datos.

En el tercer capítulo están los resultados donde se ha considerado aspectos relacionados al análisis de la información sobre todo lo actuado, en ese sentido en este capítulo se encuentra la recopilación de la información, tratamientos estadísticos e interpretación de resultados, a través de cuadros, tablas, gráficos donde se muestra las pruebas estadísticas.

En el cuarto capítulo se han considerado las discusiones.

En el quinto capítulo se llega a las conclusiones de esta investigación, en la que se concluye: Según los resultados obtenidos se observa que existe una relación directa y positiva ($r= 0.850$) la motivación con la variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L. Es decir que a mayor motivación laboral mayor es el desempeño laboral.

En el sexto capítulo se dan las recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas, anexos, sesiones de aprendizaje, matriz de consistencia e instrumentos aplicados en la investigación.

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Erazo y Herrera (2014) realizaron la investigación *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi*, donde tuvieron como objetivo determinar el nivel de motivación y satisfacción laboral. El sondeo se estableció a los profesionales de enfermería para lograr determinar el nivel de motivación y así identificar el grado de satisfacción laboral de los mismos al momento de desempeñar sus funciones, la información se obtuvo a través de la aplicación de la encuesta. Se ha podido observar que el desempeño profesional de enfermería desarrolla una motivación laboral óptima la cual permite desenvolver sus funciones competitivas con un carácter responsable acorde a lo requerido por el ámbito de la salud incluyendo directamente a los pacientes. Manifestando que el trabajo ejecutado se lo elabora en un ambiente adecuado con instrumentos e insumos necesarios permitiendo a

los profesionales aplicar sus conocimientos y destrezas colaborando adecuadamente con el equipo de salud produciendo un clima laboral apropiado que conlleva a mantener una motivación adecuada ejerciendo sus funciones. En esta investigación se concluye que los profesionales de enfermería de la provincia del Carchi presentan una motivación elevada que contribuye al correcto desempeño equitativo tanto personal como grupal que ayudan a obtener una satisfacción laboral óptima. En el estudio realizado se evidencia que existe correlación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de Enfermería generando un desempeño laboral coordinado, ordenado, originando una estabilidad personal y profesional en las múltiples funciones realizadas en los servicios prestados, los cuales son reconocidos globalmente percibiendo una remuneración económica mensual que le permite mejorar la calidad de vida de las personas que ejercen sus servicios profesionales.

Díaz (2014) realizó un estudio de investigación *Motivación laboral en Trabajadores de Empresas Formales de la Ciudad de Bogotá*, tuvo como objetivo conocer si existen diferencias significativas entre 385 trabajadores que al momento del estudio estuvieran laborando para empresas bogotanas, de acuerdo con las variables de: sexo, edad y tipo de contrato con las variables que tiene la encuesta Motivación Laboral (ML) en la variable motivación intrínseca, divididos en 4 sub variables: poder, logro, afiliación- intimidad y progreso- crecimiento, y la variable auto competencia, distribuidos en dos sub-variables: persistencia y situacional. Se pudo evidenciar que entre los 38 análisis que se realizaron a cada una de las variables, se encontraron 5 diferencias significativas.

Urdaneta (2013) realizó un trabajo de investigación *Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud*, teniendo como objetivo de la investigación analizar la evaluación del desempeño y la motivación del personal. El estudio fue descriptivo, transeccional, no experimental y de campo. La población estuvo conformada por los institutos de investigaciones de la facultad de medicina. Los resultados determinaron la falta de una evaluación del desempeño que mida el rendimiento de los trabajadores, inexistencia de reconocimientos frecuentes al personal, se concluyó la ausencia de evaluaciones formales e informales que generan en el personal malestar en

relación a las escasas recompensas y la no aplicación de sanciones por el trabajo incumplido.

Jurado y Vizcaíno (2012) realizaron un estudio de Investigación “Desempeño profesional de graduados de la carrera de Enfermería, Facultad ciencias de la Salud, Universidad Técnica del Norte en Unidades operativas del ministerio de Salud Pública, provincia de Imbabura 2012”, cuyo objetivo era analizar el desempeño profesional de los licenciados de enfermería, siendo un estudio de investigación de tipo descriptiva, los resultados señalaron que el desempeño de los evaluados es muy bueno en su mayoría y la calificación de menor desarrollo fueron las normas, las técnicas, procedimientos, pensamiento conceptual, relaciones humanas, actitudes de cambio, liderazgo. Concluyeron que la evaluación de desempeño profesional como un proceso que debe ser conocido y consensuado por evaluadores y evaluados en función de los planes y objetivos institucionales y criterios de capacidad, suficiencia, aptitud laboral por áreas de desempeño.

Roblero (2012) realizó un estudio de investigación *La motivación y su relación con el desempeño laboral*, el cual está basado en un análisis documental, con el objetivo de explicar la relación de la motivación con el desempeño laboral en las organizaciones; Esta es una investigación tipo documental, debido a que se revisan y retoman diversas opiniones y conceptos acerca de varios autores en diferentes textos y artículos, enfocado hacia el tema, ya que puede ser de gran utilidad para la elaboración y estructura de este trabajo. Consta de cuatro capítulos, dentro del marco teórico se hace mención la motivación laboral, desempeño laboral, la motivación y su relación con el desempeño laboral y La satisfacción laboral. Con la finalidad de conocer si la motivación juega una función fundamental en el desempeño de los empleados en el ámbito de la organizacional. En este análisis se llega a la conclusión de que la motivación es el motor principal que induce a la persona a tener un alto desempeño laboral, así mismo, el desempeño depende de los factores de la motivación de manera externa o interna, hasta lograr la satisfacción de las necesidades. Conforme se vaya logrando satisfacer las necesidades de los empleados se puede decir que se está incidiendo en el proceso

de motivación, es decir, mayor satisfacción igual a motivación y un grado óptimo de motivación es igual a un alto desempeño.

Deza (2011) realizó un estudio de investigación *Influencia del clima organizacional en la motivación de profesionales de enfermería del Hospital Universitario de Bellvitge*, en Barcelona, teniendo como objetivo era: Determinar la influencia del clima organizacional en la motivación de los profesionales de Enfermería del Hospital Universitario de Bellvitge. Siendo un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal con una muestra de 108 profesionales. La autora concluye que el mantenimiento de la calidad asistencial está vinculado al clima organizacional y este influye sobre el rendimiento de los trabajadores en el ámbito laboral, lo que plantea la importancia que este estudio tiene en la motivación de los profesionales.

Moya (2011) en la investigación *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería*, Investigación aplicada en un Área Quirúrgica. Universidad de Cantabria. En el campo de la enfermería, profesión sujeta a continuas fuentes de estrés por el trato humano y las diferentes situaciones de salud y enfermedad y vida y muerte a las que hace han realizado múltiples estudios Según Moya, S. (10) En el año 2011 en la frente, existen también instrumentos de medida de satisfacción laboral específicos. Se investigación “Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: Investigación aplicada en un Área Quirúrgica. Universidad de Cantabria, que demuestran el nivel (moderado) de satisfacción de este colectivo y la importancia de las relaciones interpersonales, la calidad de cuidados, la autonomía, el reconocimiento, etc., en el logro de dicha satisfacción. En este contexto, hemos realizado una investigación entre el personal de enfermería del área quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla mediante una encuesta de variables sociodemográficas, de trabajo y de formación-investigación, en donde se encuentran diferencias significativas entre el personal fijo de mañana y de turnos, el personal fijo de plantilla y los contratos temporales, y en relación al tiempo trabajado.

Osorio (2011) en su estudio que ejecutó sobre *Condiciones del ambiente laboral que influyen en la motivación del profesional de enfermería en una clínica*

popular, tuvo como objetivo de investigación determinar las condiciones del ambiente laboral que influyen en la motivación del Profesional de Enfermería. Siendo un diseño de investigación no experimental de carácter descriptivo. La muestra estuvo conformada por 24 enfermeras(os) que laboran en la Clínica. Se concluye que los factores intraorganizacionales que influyen en la motivación de los profesionales de enfermería en la Clínica Popular se encuentra la disponibilidad de recursos humanos y los beneficios laborales. Esta situación ha traído como consecuencia, que la tendencia sea conocer la motivación del empleado para que éste se sienta suficientemente satisfecho para realizar un trabajo de altísima calidad, en un ambiente agradable; ya que para la mayoría de las personas el trabajo no es sino un medio para lograr un fin y la motivación es uno de los elementos que hay que tomar en cuenta en el proceso productivo, sin olvidar que el esfuerzo se afianza en la motivación individual, pero es mantenida por la sociedad y la organización.

Quero (2011) realizó un trabajo de investigación *Factores que influyen en el avance del desempeño efectivo del profesional de Enfermería en el hospital General "Pastor Oropeza Riera" del IVVS Barquisimeto 2010-2011*, cuyo objetivo es analizar la influencia de los factores internos y externos en el avance del desempeño efectivo del profesional de enfermería en el Hospital General "Pastor Oropeza Riera" del IVVS. Este estudio Metodológicamente se apoya en el método de campo de tipo descriptivo con un análisis cuantitativo. Los datos se tomaron en una muestra de 90 Enfermeras, los cuales constituyen el 30% de la población total de 900 Enfermeras(os) que laboran en el hospital General "Pastor Oropeza Riera" del IVVS Barquisimeto, Estado de Lara. El resultado de los datos se presenta en cuadros y gráficos de sectores en secuencia según indicadores de la variable de estudio. Las conclusiones a que llegó el autor fueron que A nivel interno los profesionales de Enfermería se encuentran desmotivados en forma general a realizar las funciones inherentes a su cargo, lo cual influye en gran manera en el clima de la organización, llevándolos a poseer una baja autoestima que va influir en gran manera en el avance del desempeño efectivo del personal de Enfermería. También se evidencia que se sienten inseguros al momento de hacer los respectivos reclamos, hacia sus gerentes. En los factores externos se concluye que la falta de reconocimiento por la labor cumplida, así como la remuneración no

cubren las necesidades socio económicas y ello representa un factor des motivante para el trabajo.

Sánchez (2011) realizó un trabajo de investigación *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo príncipe Lara*, Estado Carabobo. Teniendo como objetivo de investigación analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, se desarrolló un estudio de investigación de tipo correlacional, descriptiva y de campo, con una muestra de doce (12) trabajadores. . La cual concluye que existe en el personal un alto índice de descontento, ya que sus necesidades motivacionales se hallan medianamente satisfechas por el ingreso que perciben, se pudo también observar que el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado.

Cañada (2010) En el estudio de investigación que realizó *Factores motivacionales internos, externos y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro*, en San Salvador, teniendo como objetivo era determinar la relación entre los factores motivacionales internos, externos con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital, siendo un estudio correlacional y transversal, con una muestra de 55 enfermeras/os. Para la recolección de datos utilizó la técnica encuesta y el instrumento cuestionario, los datos fueron procesados y presentados en tablas estadísticas, con análisis e interpretación. Concluyendo que el factor motivacional interno no se relaciona con la satisfacción, en la cual un mínimo del personal refirió no poseer autoridad, autonomía, responsabilidad, iniciativa pero no es significativo debido a que esto de alguna manera ayuda a su desempeño laboral. Por otro lado el factor motivacional externo no se relaciona con la dimensión social de la satisfacción laboral.

Delgado (2010) realizó un estudio de investigación *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional*, Caracas Venezuela. Un estudio de caso, el propósito fue analizar la incidencia de la motivación laboral en el desempeño organizacional que poseen los empleados de la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas, C.A.”, siendo una tesis descriptiva con una población de 12

personas, con relación a determinar el grado de conocimiento y lo que corresponde a la Filosofía de Gestión de dicha organización se concluye que los trabajadores conocen y se sienten identificados con los elementos que conforman la Gestión de la empresa donde laboran ya sea con la visión, misión, objetivos y valores, mientras una mínima parte de los trabajadores no conocer a fondo dichos elementos. Se deben estos resultados a la falta de inducción al ingreso, a la iniciativa y capacitación de un nuevo empleado en la organización,

Antecedentes nacionales

Camacho (2014) realizó un trabajo de investigación *Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional*, su objetivo era: determinar la motivación laboral hacia la investigación científica que presenta el profesional de enfermería asistencial en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Material y método de estudio fue de carácter descriptivo de corte transversal, constituido por una muestra de 211 profesionales enfermeros. Los resultados fueron: un 66.3% indica sentirse motivado a realizar investigación científica como una forma de alcanzar el crecimiento profesional, así como un 43.6% no realiza investigación porque afirma que implica mayor responsabilidad en su actividad profesional. Además, un 46.9% del profesional de enfermería afirma que el ambiente físico donde labora no es el adecuado para realizar investigación científica. Concluyendo que la motivación laboral intrínseca está relacionada principalmente con el desarrollo personal, el logro y el crecimiento profesional; y los indicadores con mayor porcentaje obtenido de la motivación laboral extrínseca son condiciones del ambiente físico, el bajo salario, la falta de recursos materiales, la sobre carga laboral del horario de trabajo quienes dificultan realizar investigación.

Castillo (2014) en su estudio de investigación sobre *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*, de la Universidad Católica Perú, tuvo como objetivo precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. Se trabajó el estudio con una muestra de cien trabajadores de una empresa denominada Great Place ToWork. Trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la

organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarcón (2010). Los resultados muestran una correlación significativa satisfacción laboral.

Leiva (2014) en su estudio sobre *Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo-2013*, tuvo como objetivo determinar los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería, Este estudio fue de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo y de corte transversal. La población estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería. Concluyendo que los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM, el mayor porcentaje expresan que está presente; de igual manera en la dimensión intrínseca referido a las oportunidades de trabajo, por su vocación de servicio, y por sentirse muy orgulloso al trabajar en la institución; y en la dimensión extrínseca están dados porque les hace sentirse altamente competente, el ambiente donde labora, la ventilación y limpieza es excelente.

Camarena y Pérez (2013) en la investigación *Liderazgo del profesional de enfermería y su influencia en el desempeño laboral en los Servicios de Emergencia de Hospitales Públicos de Lima*, tuvo como objetivo identificar el tipo de liderazgo del profesional de enfermería y su influencia frente al desempeño laboral, teniendo en cuenta que liderazgo es la capacidad de influir en la persona o un grupo de personas para el logro de objetivos y desempeño laboral como el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo; es una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal, se desarrolló dentro del servicio de emergencia de dos Hospitales públicos de Lima Metropolitana, la población en estudio estará conformado por las enfermeras jefes de servicio y enfermeras asistenciales que laboran en los servicios de emergencia de los hospitales ya mencionados, para la obtención de datos se aplicó una encuesta y como instrumento se aplicó un Cuestionario Multifactorial de Liderazgo forma 5X corta de Bass y B. Avolio ya estructurado que consta de 82 ITEMS, se aplicó también el

cuestionario de evaluación del desempeño laboral, previamente la población en estudio firmara el consentimiento informado y se realizó en el momento que el personal salga de su guardia respectiva; El procesamiento de la información se efectuó con apoyo de la estadística y del programa Excel. Llegando a la conclusión que existe una correlación significativamente fuerte entre el liderazgo y el desempeño laboral en los Servicios de Emergencia de Hospitales Públicos de Lima, según Spearman $Rho = 0.875$, $p = 0.001 < 0.05$.

Sotomayor (2013) en su trabajo de investigación *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua*, planteó como objetivo determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción Laboral así como la relación entre ambas variables. La muestra estuvo conformada por 109 trabajadores administrativos que ha constituido la unidad de análisis y los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios cuya validez y fiabilidad fueron debidamente demostrados dado que presentaron coeficientes con valores aceptables y altos de Alpha de Cronbach. Los datos fueron procesados con el Programa SPSS. El modelo de investigación fue un estudio de campo, fundamentalmente de carácter descriptivo en el cual concluyo que el apoyo y la motivación que se le brinda al personal, es muy importante para lograr sus objetivos. Y que existe una vinculación causa-efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral.

Barón (2012) realizó un estudio de Investigación *Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo – Minsa 2012*, teniendo como objetivo fue determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras. La muestra de estudio estuvo conformada con un total de 54 enfermeras, el cuestionario que se utilizó estuvo dividido en dos: la primera enfocada a los factores motivacionales intrínsecos con 7 preguntas y la segunda a los factores motivacionales extrínsecos con 13 preguntas. Teniendo como resultado que los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral. Y los factores motivacionales intrínsecos: logro, reconocimiento y trabajo en sí. En la investigación se tuvieron en cuenta los

principios de la bioética personalista de Elio Sgrechia y los criterios de rigor científicos de Guba y Lincoln.

Vásquez (2011) realizó un estudio *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*, tuvo como objetivo identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional, así como determinar su influencia y establecer la correlación de los mismos. Siendo este análisis de tipo descriptivo – cuantitativo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran en el Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo. Concluyendo que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%); estos factores conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados.

Chang (2010) realizó el trabajo de investigación *Estudio sobre la motivación laboral y el conocimiento sobre la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClellan en los médicos del hospital nacional Arzobispo Loayza*, teniendo como objetivo identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los médicos del hospital, siendo un estudio cualitativo de tipo prospectivo, descriptivo, observacional y transversal; con una muestra integrada por 63 médicos. Los resultados obtenidos fueron que la motivación laboral fue alta en el 95.2%, media en el 4.8% y ninguno de los encuestados mostró un bajo grado de motivación laboral. Las variables que se relacionaron directamente con el grado de motivación laboral. fueron: Edad y tiempo de servicio. La condición laboral de “contratado por locación de servicio”, demostró intervenir de manera inversa a las variables antes mencionadas.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Bases teóricas de la motivación

Definición de motivación

Según Dornye (2010) mencionó que:

La motivación es un concepto abstracto, un concepto hipotético que existe para poder explicar la razón por la cual la gente se comporta y piensa de la forma que lo hace. La motivación está relacionada con uno de los aspectos más básicos de la mente humana y ésta tiene un rol determinante en el éxito o fracaso en cualquier situación de aprendizaje. (p. 79).

Respecto a la motivación Duane (2007) refirió:

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. En un ser humano podemos distinguir tres fuentes distintas de las que surge la fuerza o impulso, ocurre de este modo porque el valor de una acción depende de los resultados que se provocan al ejecutarla y cualquier acción tiene siempre tres conjuntos distintos de resultados. Estos resultados son la motivación, las cuales pueden ser: Desde el interior de la persona, la existencia de un deseo o necesidad. (p. 19).

La motivación es uno de los sentimientos más vitales que existen porque aporta una gran energía. Este sentimiento surge como consecuencia de un alto grado de implicación en la consecución de una meta que nos estimula de verdad. Asimismo es el interés que tiene la persona por su propio aprendizaje o por las actividades que le conducen. El interés se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos y extrínsecos.

Según Stoner (1.996) definió la motivación como una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen.

Desde mi parecer en esta definición el autor nos da a entender que la motivación viene siendo como un motor si lo comparamos con un automóvil, en caso contrario habría que empujarlas.

Chiavenato (2000) la definió como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea.

Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

Respecto a la motivación Reeve (1999) refirió que:

La motivación se relaciona con las pulsaciones inconscientes que determinan la vida psíquica del individuo. Es el resultado de una reacción homeostática que busca disminuir la tensión fisiológica que se genera ante un estado de insatisfacción o necesidad. Paralelamente la mirada cognitiva se inspira en la metáfora del ordenador e ignoraba en parte procesos como la emoción y la motivación. En este sentido manifiesta que el estudio de la motivación puede ser entendido como la búsqueda de las condiciones antecedentes al comportamiento energizado y dirigido (p. 12).

El hombre percibe muchas necesidades que se convierten en motivos. Por lo tanto, las necesidades constituyen la principal fuerza motivadora y todo individuo experimenta el deseo de satisfacerlas. El ser humano tiende en primer término a satisfacer sus necesidades Básicas como son: alimentación, salud, sueño y vestido; al haber satisfecho éstas, sentir nuevas necesidades cuya satisfacción le proporcione Seguridad: (vivienda, pertenecer a una familia, nivel económico estable), Afiliación: (identificación y aceptación en un grupo social), Autoestima:

(logro personal, prestigio, confianza en sí mismo) y Autorrealización: (trascendencia, creación, desarrollo). Estas necesidades son el punto de partida para la motivación, desde la perspectiva de Maslow. Al situarnos dentro del ambiente laboral considero que la satisfacción o la insatisfacción de las necesidades mencionadas determinan la conducta de los elementos que participan en el proceso producción-calidad. Una característica fundamental para la interpretación de este punto reside en que es preciso tener satisfechas las necesidades del escalón inferior para que puedan surgir las del siguiente. De esta manera se explican conductas aparentemente relacionadas con un nivel cuando en realidad se están intentando cubrir las de niveles inferiores. Esta escala es por tanto ascendente en su desarrollo, y determina el predominio de la necesidad inferior sobre la superior, que implica mayores dificultades de satisfacción cuando se trata de niveles superiores.

Tomando en cuenta lo anterior se ha planteado la siguiente reflexión. ¿Cómo está relacionada la supervivencia, la seguridad, la aceptación, la estimación, y la autorrealización con el área laboral? Haciendo un breve análisis de los conceptos que se han manejado acerca de la motivación a través de la Historia, encontramos que ésta tiene sus más remotos orígenes en el pensamiento de los filósofos griegos, quienes consideraban a los instintos y necesidades del ser humano como la principal fuerza motivadora.

Tipos de motivación

Motivación natural.

Skinner (1997) afirmó que:

Los mecanismos que conforman la estructura y los impulsos de la motivación interior son: actos automáticos y reflejos. Estos comprenden movimientos como la respiración, movimientos del corazón, circulación, proceso digestivo, en resumen toda la actividad física y psicofísica del ser humano. (p. 285).

El jefe puede hacer muy poco acerca de estos impulsos elementales básicos, sólo comprenderlos para construir ideas de motivación de acuerdo con ellos.

El hábito, instintos y actividad física, el apetito, la educación, el sentimiento de agrado o desagrado que acompaña cada acción es de gran utilidad al jefe.

La diversión y distracciones. Constituye la motivación natural más directa; su uso puede proporcionar grandes beneficios en el trabajo. La sugestión, imitación y ejemplo, el deseo de autoexpresión, situación social y prestigio.

El deseo de tener prestigio constituye uno de los más poderosos motivos el cual tiene su origen en el impulso social de ser el mejor y no sólo uno más de los miembros en un grupo. He aquí la importancia de este elemento en la motivación. (Skinner, 1997; p.285)

La motivación es la tendencia natural de procurar los intereses personales y ejercer las capacidades, y de esa forma lograr metas propuestas por sí mismos. Para este tipo de motivación no es necesario fomentarla con algún incentivo externo ya que por sí solo se obtienen resultados satisfactorios, es decir, recompensas.

Motivación artificial

Skinner (1997) señaló que:

Los diferentes elementos que constituyen la motivación artificial son factores que provienen del exterior los cuales consideramos como incentivos. (Incentivo: es el medio al cual se recurre para que la persona persista en sus esfuerzos, en el sentido de alcanzar un objetivo o de satisfacer una necesidad. Incentivación: es el hecho de intentar un refuerzo de la motivación). (p. 285).

A continuación se describe algunos mecanismos de la motivación artificial:

La motivación y la maduración, el castigo (basado en el motivo natural del miedo al dolor físico y a la amenaza de perder la consideración), el premio es mejor en contraste con el motivo, la rivalidad, competencia y cooperación deben ser encausadas hacia el buen desarrollo del trabajo colectivo. La participación y colaboración de la personalidad.

En cuanto a la motivación artificial es aquella que necesita recompensas para realizar una actividad determinada, además es una actividad que se lleva a cabo por obtener una calificación, quedar bien con alguien.

Motivación positiva

Corresponden todos aquellos actos que, dentro de un clima de estímulo, de aliento, de cordialidad, de convencimiento sin presiones conducen a la persona a que convierta los objetivos o metas en necesidades sentidas y por consiguiente encamine mejores esfuerzos hacia el logro de éstos.

La motivación positiva a su vez se clasifica en intrínseca y extrínseca. Cuando la motivación es intrínseca las razones por las que la persona siente la necesidad de participar giran en torno de la materia misma, del tipo de contenido y de las actividades que de estos se derivan son el objeto de interés por parte del trabajador. Se apoya en las vivencias o conocimientos en general.

Skinner (1997) manifestó que:

Cuando la motivación es extrínseca el interés del individuo no está en relación propiamente con la materia de estudio sino en otros factores como: la personalidad del jefe, las técnicas utilizadas, el ambiente en el que se trabaja con el grupo de compañeros. (Escobar, 2014, p. 81).

En definitiva, no son las cosas que nos salen bien las que nos motivan, sino a la inversa: es la motivación la que nos lleva a que hagamos las cosas bien. La motivación es esa fuerza que tenemos dentro, aquella que nos impulsa a realizar cosas y la que nos otorga el poder para transformar la naturaleza material de la materia en naturaleza espiritual. De este modo, las personas positivamente motivadas son las que resultan capaces de sortear los desafíos del día a día.

Motivación negativa

Skinner (1997) precisó que:

A la motivación negativa corresponden todas las acciones que coaccionan o presionan al individuo obligándolo a responder a las actividades de trabajo de un grado aceptable. Una persona que es motivada negativamente hace las cosas con desagrado, se encuentra en tensión por ser obligado a realizar lo que no es de interés para él, y difícilmente llega a involucrarse con los objetivos de la empresa. (Escobar, 2014, p. 94).

Modelos explicativos acerca de la motivación

La motivación puede ser entendida desde tres puntos de vista o meta modelos explicativos: la perspectiva fisiológica, la perspectiva conductual y la perspectiva cognitiva. Estas miradas son el resultado de una sistematización de la información existente y deberán ser entendidas sobre la base que los seres humanos son una totalidad que actúa, piensa y siente de manera integrada.

Respecto a la perspectiva fisiológica, Reeve (1999) refirió:

La perspectiva fisiológica hará hincapié en las bases biológicas de la motivación proponiéndose "explorar cómo los sistemas nervioso y endocrino inciden en los motivos y las emociones" Se ocupa de la manera en que el cuerpo se prepara para la acción, en el entendido que la conducta es una compleja interacción entre estructuras cerebrales y los sistemas nervioso y endocrino. (p. 22).

Escala de motivación laboral.

Para la medición de la variable Motivación, se utilizó la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; y adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin-Albo y Núñez (2012). El instrumento ha sido transculturalmente validada por expertos en motivación en 10 diferentes idiomas, entre ellos se encuentran el inglés, francés, holandés y español, por lo que es una herramienta que puede utilizarse en diversos países.

Relación entre motivación y trabajo.

Chang (2010) afirmó que:

La motivación, se relaciona directamente con la actividad laboral; debe ser empleada continuamente, para que el interés de los trabajadores no decaiga en el trabajo, o para que a una persona se le motive a actuar mediante la realización de ideas en los que ella misma establezca metas y objetivos, que pueden ser personales o laborales. (p. 34).

Por lo mencionado anteriormente la motivación adecuada resulta de un complejo de necesidades de carácter biológico, psicológico y social que se llaman vivencias, como el deseo de sobresalir, el ansia de la aventura, la curiosidad o la tendencia al trabajo. Este complejo de necesidades favorece la práctica de la autodisciplina y auto didactismo. Una inadecuada motivación laboral trae como consecuencia la indisciplina, la apatía y la deserción laboral; finalmente el individuo busca agruparse con amigos externos que llenen de alguna manera sus motivos personales.

Para dirigir la motivación hacia el trabajo es necesario: Que el trabajador tenga cubiertas sus necesidades básicas. Que se trate de actividades que efectivamente puede realizar. Y que tanto sus experiencias anteriores como la actividad que se le propone sean entendidas por el sujeto como positivas, es decir, sean interesantes en sí o le reporten algún beneficio concreto. (Chang, 2010).

Es importante tomar en cuenta los factores que influyen negativamente en el trabajo de los trabajadores, como son: tratos inadecuados, distracciones ambientales, problemas emocionales, coeficiente intelectual, relaciones inadecuadas con el grupo, falta de disposición, carencia de otros medios que motiven y faciliten el trabajo, todo ello debido a que por lo general no se sitúa al trabajador como centro del proceso producción-calidad.

Los jefes que han cursado sus estudios en un Tecnológico o en Universidades se forman un "ideal" del trabajo, siendo educados a través de normas muy rígidas, que no le permiten romper con el esquema tradicional y la

realidad con la que se enfrenta es muy diferente, provocando en ocasiones el deseo del cambio o la apatía para resolver la problemática existente.

En ocasiones se encuentra en las empresas a ejecutivos con cierta problemática que le impide desarrollar adecuadamente su actividad laboral siendo ésta principalmente: económica, socio-afectiva y sus consecuencias; entorpeciendo el proceso productivo de sus trabajadores que cae en una monotonía.

Los trabajadores además se presentan con una problemática de su entorno, problemas como el pandillerismo, el alcoholismo y la drogadicción algunas veces están presentes en el lugar en que se desenvuelven con una fuerte influencia sobre ellos, o hay hogares desintegrados o niños con conflictos emocionales.

El seguimiento que se le puede dar a la problemática detectada es: interesarse en la solución de determinada necesidad aportando lo necesario: cursos sobre relaciones humanas, sobre valores éticos, mostrar interés en él, rodearlo de satisfactores fisiológicos, afectivos y un ambiente armónico de trabajo.

Para que tenga lugar el cambio es necesario contar con la participación activa del sujeto que trabaja. Siendo la motivación la clave desencadenante de los factores que incitan a la acción, es clara la relación que hay entre ambos procesos.

Por lo tanto es muy importante tener un panorama general y profundo de las necesidades del ser humano y de qué manera puede satisfacerlas y así llegar a ser una persona positiva y sana en todos los aspectos.

Enfoques teóricos de la motivación

Las teorías de contenido, que analizan qué motiva a las personas (trabajadores): la teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, la teoría X e Y de Douglas McGregor (Directivos), la teoría de las necesidades de Alderfer, la teoría de las tres necesidades de David McClelland y, la teoría de la motivación e higiene de Frederick Herzberg.

Las teorías de proceso, analizan cómo se puede satisfacer las necesidades de los trabajadores para aumentar su motivación: la teoría de las expectativas de Victor Vroom, la teoría de la fijación de objetivos de Edwin Locke y, la teoría de la Equidad de Stacey Adams.

Teoría de jerarquización de necesidades de Maslow (1954)

Según Díaz (2010), Maslow publicó en 1954 el resultado de sus investigaciones. Su teoría de la Pirámide se basa en una jerarquía de las necesidades que las personas necesitamos cubrir. Según la teoría de Maslow los motivos deben tener un orden de prioridades, colocándolas desde las más bajas hasta las más altas.

Seguidamente se hizo mención de las necesidades según Maslow:

Necesidades fisiológicas, relacionadas con hambre, cansancio, sueño, deseo sexual, etc.; estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia.

Necesidades de seguridad, relacionadas con la tendencia a la conservación frente a situaciones de peligro. Dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras.

Necesidades sociales, relacionadas con la vida social del individuo con otras personas: amor, afecto y participación conducen al individuo a la adaptación o no a lo social.

Necesidades de reconocimiento o estima, a esta altura de la pirámide el individuo necesita algo más que ser un miembro de un grupo, se hace necesario recibir reconocimiento de los demás en término de respeto, estatus, prestigio, poder, etc. Su frustración puede generar sentimiento de inferioridad, debilidad y desamparo.

Necesidades de auto-superación o de autorrealización, relacionadas con el deseo de cumplir la tendencia de cada individuo a utilizar todo su potencial, es decir, lograr su realización. Son ejemplo de ella la autonomía, independencia,

autocontrol. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

Solo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de las personas, aquella necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.

Teoría motivador-higiene de Herzberg

De acuerdo con Díaz (2010), el psicólogo Herzberg propuso la teoría motivación – higiene al creer que la relación que un individuo tiene con su trabajo es básica, y que su actitud hacia el mismo bien puede determinar su éxito o fracaso, Herzberg investigó la pregunta, “¿Qué desea la gente de sus puestos?”. Les pidió a las personas que describieran con todo detalle aquellas situaciones en que se sintieron muy bien o mal en relación a sus puestos. Luego se tabularon y categorizaron estas respuestas.

Herzberg con su teoría pretende explicar la motivación a través de dos factores.

Factores de Insatisfacción o higiénicos: Representan lo que afecta el contexto donde se realiza el trabajo, entre ellos se encuentran los salarios, las condiciones laborales, como las prestaciones, la seguridad en el empleo, las políticas administrativas, los procedimientos, la supervisión, las condiciones de trabajo y las relaciones con el jefe, con sus compañeros así como con sus subordinados.

Estos son los llamados factores higiénicos. La presencia de estos factores permite que la persona no se sienta insatisfecha en su trabajo pero no implica que generaran la motivación necesaria para la consecución de los objetivos.

Factores Satisfactores o motivacionales: son aquellos cuya presencia puede impulsar hacia el trabajo. La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo: Estos son los llamados factores motivadores. Se describe como la energía que da el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el

objeto de alcanzar los resultados. Ejemplos: El grado de responsabilidad, el reconocimiento, la posibilidad de progreso, etc.

Herzberg caracterizó a los factores que crean la insatisfacción con el puesto como factores de higiene. Cuando estos factores son adecuados, la gente no estará insatisfecha; sin embargo, tampoco estará satisfecha.

Teoría de existencia, relación y crecimiento (ERC) de Alderfer

Díaz (2010) manifestó que la teoría postulada por Clayton Alderfer de la Universidad de Yale, en su teoría ERC de necesidades (existencia, relación, crecimiento), hace una variación en la jerarquización de necesidades hecha por Maslow, el nombre de su teoría se basa en sus iniciales en inglés de las clases de necesidades que él ha reducido a tres, de las cinco de Maslow.

Las necesidades de existencia. Son similares a las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow, (alimento, agua, buen trabajo, remuneración.) Se refiere al bienestar físico de la persona.

Las necesidades de relación. Son similares a las necesidades sociales, la relación con la familia, amigos, enemigos, compañeros de trabajo.

Las necesidades de crecimiento. Son las necesidades de autoestima y autorrealización, que dan impulso al ser humano a influir creativa y productivamente sobre el medio y sobre sí mismo.

Teoría de la motivación de David McClelland (2010)

Este autor buscó determinar la posible existencia de motivos aprendidos, que influyen en el comportamiento de las personas en el trabajo, señala que la cultura influye en las personas incrementando en ellas su deseo de superarse, de imponerse o de afiliarse a sus semejantes. McClelland identifica tres tipos de necesidades motivadoras.

Necesidades de poder. Las personas que poseen una gran necesidad de poder tienen una gran necesidad por ejercer influencia y control. Buscan puestos

de liderazgo, reúnen características como: energía, extroversión, decisión, son exigentes y buenos oradores.

Necesidades de afiliación. Las personas sienten la necesidad de ser amados y evitar ser rechazados por el grupo social al que pertenece, gustan de las interacciones amistosas con los demás.

Necesidades de logro. Las personas con grandes necesidades de logro poseen un enorme deseo de éxito y temor al fracaso.

McClelland sostiene en su artículo “That Urge to Achieve”¹⁵ que la incitación al logro es el ingrediente principal en el éxito de los negocios, los individuos y las naciones.

Teoría de X y Y de McGregor

Según Díaz (2010), este autor propuso por su parte, dos puntos distintos respecto a la naturaleza humana; por un lado se refiere a lo negativo, al cual le puso el nombre de teoría X, supuesto donde dice que los empleados son flojos por naturaleza, les disgusta el trabajo, buscan evitar la responsabilidad y a los cuales se les debe coaccionar para desempeñarse. Y el otro que representa lo positivo llamado teoría Y, supuesto que establece que los empleados son creativos, responsables y son capaces de ejercer su propia dirección.

Según McGregor la teoría X está sustentada por tres supuestos: a) a los individuos les disgusta el trabajo y lo evitarán según les sea posible; b) como les disgusta el trabajo, entonces se les debe ejercer coacción, controlar y amenazar con sanciones para alcanzar las metas planteadas; y, c) derivado de lo anterior los seres humanos preferirán que se les dirija, evitando cualquier responsabilidad, mostrando poca ambición y sobre todo ansían seguridad.

La teoría Y está sustentada por seis supuestos: a) los empleados pueden tomar el trabajo como una cosa natural como lo es el descanso o la diversión; b) tanto hombres como mujeres ejercerán una buena autodirección y un autocontrol siempre y cuando estén comprometidos con los objetivos organizacionales; c) este

compromiso se dará en proporción con la importancia de los premios o recompensas que se dan por su cumplimiento; d) los seres humanos buscan y aceptan las responsabilidades, siempre que se encuentren en condiciones adecuadas; e) ejercen un alto grado de imaginación, ingenio y creatividad en la resolución de problemas; y, f) la administración es responsable de proporcionar las condiciones para que los recursos humanos desarrollen y reconozcan sus potencialidades intelectuales en beneficio de la empresa, ya que en promedio se utilizan sólo parcialmente.

Teoría de las expectativas de Vroom

Robbins (2012) estableció “que la fuerza de nuestra tendencia a actuar de cierta manera depende de la magnitud de la expectativa que tenemos de obtener un resultado dado y de su atractivo” (p. 67). Esta teoría afirma que los individuos como seres pensantes y razonables que son, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas, por lo que, para analizar la motivación, se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y la forma en que creen poder conseguirlo.

La teoría de las expectativas establece que los individuos toman decisiones a partir de lo que esperan como premio al esfuerzo realizado.

La teoría se centra en tres relaciones: a) relación esfuerzo-desempeño; b) relación desempeño-recompensa; y, c) relación recompensas-metas personales.

Esta teoría trata de explicar por qué muchos individuos no se sienten motivados por su trabajo y tan solo hacen lo mínimo necesario para conservarlo.

Teoría del establecimiento de metas

Latan y Locke (1979) establecieron la teoría, que las intenciones de trabajar dirigiéndose hacia una meta se constituían en una fuente muy importante de motivación en el trabajo, puesto que actúa también como un estímulo interno. Cuando las metas difíciles son aceptadas, se consigue un mayor desempeño. Lo indicado se puede resumir en lo siguiente: a) el establecimiento de metas claras aumenta el rendimiento de los trabajadores, este aumenta según la claridad de las

metas; b) si la empresa cuenta con la participación de los trabajadores a la hora de establecer los objetivos, hará que éstos los hagan suyos y trabajarán más a gusto; y, c) en el momento que un objetivo difícil sea asumido por un trabajador motivará más que uno que sea más fácil.

Teoría de la autodeterminación (TAD)

Díaz (2010) refirió que Ryan estableció la teoría de la TAD (SDT en inglés) la cual es un enfoque hacia la motivación humana y la personalidad que usa métodos empíricos tradicionales, que enfatiza la importancia de la evolución de los recursos humanos internos para el desarrollo de la personalidad y la autorregulación de la conducta.

Por tanto, esta es la arena de la investigación de las tendencias inherentes del crecimiento de las personas y de las necesidades psicológicas innatas que son la base de su auto-motivación y de la integración de la personalidad. Se identifica tres de tales necesidades, la necesidad de ser competente, la de relacionarse y la de autonomía.

Trata temas como la motivación intrínseca (aprendizaje y la creatividad), de la autorregulación (valores personales y auto-motivaciones) y el impacto de la satisfacción (la salud y el bienestar).

Dimensiones de la motivación

Herrera y Matos (2009) refirieron que el sustento teórico de la prueba es el de la Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 1985) constituye un modelo explicativo de la motivación humana que ha sido aplicado a diversos ámbitos, entre ellos, la actividad física y deportiva, se miden a través de cinco dimensiones.

Dimensión 1: A-motivación.

Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea.

Dimensión 2: Regulación externa.

Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo.

Dimensión 3: Regulación introyectada.

Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros.

Dimensión 4: Regulación identificada.

Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante.

Dimensión 5: Motivación Intrínseca.

Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable.

Bases teóricas de desempeño laboral**Definición de desempeño laboral**

Respecto al desempeño laboral, Gilbert (2003) mencionó que en base al nivel de competencia de la teoría general de sistemas se propone el constructo de Stoner Freeman, quien consideró que los elementos a evaluar, es la calidad del trabajo realizado en términos de eficiencia, la responsabilidad para con las tareas y directivas propias de la gestión a cargo, la implicancia del trabajo en equipo determinando el compromiso institucional.

El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. En este sentido, el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta.

Respecto al análisis de la variable Desempeño laboral, esta se aborda en la aplicación de teorías que permitan garantizar la calidad; en este sentido Stoner, Freeman y Gilbert (2003), describen algunas teorías psicológicas que permiten predecir el desempeño; algunas de ellas son las de fijación de metas y la teoría de la expectativa.

Teorías que fundamentan el desempeño laboral

Gilbert (2003) refirió que al estudio adhieren que “las metas específicas incrementan el desempeño y las metas difíciles, cuando son aceptadas, aumenta aún más el desempeño” (p. 112). Ello se debe a que los estudios sobre el establecimiento de metas han demostrado superioridad de las metas específicas y desafiantes como fuerzas motivadoras. Si bien no podemos afirmar que siempre se establece que los empleados participen en el proceso de establecimiento de metas, la participación es preferible a la simple asignación de metas cuando se espera que surja resistencia para aceptar los retos más difíciles.

La teoría de las expectativas determina como un individuo tiende a actuar de cierta manera con la expectativa de que el acto lo seguirá un resultado determinado y con base en lo atractivo que ese resultado le presenta al individuo.

Al respecto Vroom planteó tres variables que argumentan estos planteamientos, citados a continuación: a) expectativa o relación esfuerzo-desempeño, es la probabilidad percibida por el individuo de que al ejercer cierta cantidad de esfuerzo obtendrá cierto nivel de desempeño; b) instrumentalidad o relación desempeño-recompensa, que es grado en el cual el individuo cree que desempeñarse a un nivel particular es útil para llevarlo a la consecución de un resultado deseado; y, c) valencia o atractivo de la recompensa, es la importancia que el individuo da al resultado potencial o recompensa que puede alcanzar en el trabajo. El valor considera tanto las metas como las necesidades del individuo.

Asimismo, Drucker (2003) planteó que “el desempeño debe ser el eje de la organización, es la existencia de elevadas normas de desempeño del grupo, tanto para el desempeño laboral como para cada individuo” (p. 311).

En ese sentido, las funciones del personal que labora dentro de una organización empresarial, son las que impulsan el desarrollo de la misma, que se ve reflejada en sus resultados, en productos de alta calidad y una elevada productividad.

Aspecto asociado al desempeño son los: Roles los cuales se definen como el conjunto de patrones conductuales esperados que se atribuyen a alguien que ocupa una determinada posición en la unidad social. Estos comportamientos, manifiestos con el desempeño de un cargo, no son autónomos y de hecho no responden, a decisiones individuales sino más bien, a normas, expectativas determinadas en el puesto que ocupa, y los roles que representan. En sentido general, los roles, las funciones y las tareas son algunos aspectos estrechamente ligados al desempeño laboral.

Otro aspecto asociado al desempeño laboral son las estrategias y los métodos de enseñanzas, los cuales siempre se orientan a la actividad comunicacional, que debe tener carácter clínico, en el sentido que el desempeño laboral tiene que reconocer que su misión es optimizar el desarrollo de aprendizajes, aplicando estrategias y métodos de rigurosidad científico y actuando de una manera profunda y objetiva. (Drucker, 2003, p.176).

Al respecto Chiavenato (2007) expuso que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dada por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad (citado en Araujo y Guerra, 2007). En este sentido para Stoner, Freeman y Gilbert, el desempeño debe caracterizarse por: a) tener vocación; b) interés y agrado por el trabajo que realiza; c) proponer el aprendizaje recíproco; d) motivar y comunicar; e) promover un servicio integral, es decir, administrar el centro laboral al cual debe el servicio, ejecutar un auténtico clima organizacional.

El desempeño laboral desarrolla una serie de aspectos, entre los más específicos se puede mencionar los que están relacionados con la administración del proceso enseñanza-aprendizaje, que debe poner en práctica, los cuales son: planificación, organización, ejecución, control y evaluación. Esta labor es afectada por los avances tecnológicos que están retando a los profesionales de las entidades públicas al enfrentamiento de las nuevas demandas sociales. Por tal razón, exige una preparación de excelencia fundamentada en nuevos paradigmas, que requiere de él una aptitud de apertura al cambio, a los conocimientos novedosos y al desarrollo de su potencialidad, de esta manera se facilitará el manejo de las interacciones entre el individuo, organización y entorno.

Chiavenato (2007), planteó que “la persona que planifica, organiza, dirige y controla una organización con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en un ambiente o función. De allí la necesidad de capacitar con sólida atención y experiencia” (p. 321).

El procedimiento para determinar las actividades que realizan los profesionales que laboran en el Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza es a través del desempeño laboral, el cual comprende actos que se centran en las habilidades de quienes lo ejecutan de acuerdo a la organización. En otras palabras, para ser hábil en su desempeño, según Stoner, Freeman y Gilbert (2003) se requiere una “medida de la eficiencia y la eficacia de un gerente, grado en que se determina o alcanzan los objetivos acertados” (p. 9).

El desempeño es observable, puede compararse con lo que usualmente se espera de un profesional que laboran en el Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza que debe desempeñar un determinado papel. Puede el desempeño darse deficientemente como una explicación de resultados deficientes. Lo mismo que la falta de motivación o la falta de oportunidades para desempeñarse adecuadamente.

En otras palabras el desempeño laboral en los profesionales en la función pública se evidencia en el trabajo que engloba los objetivos de los distintos grupos jerárquicos que laboran en el Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza tales como: técnicos y licenciados. Siendo el desempeño del profesional visto como el trabajo que realiza en relación al nivel jerárquico que éste asume al permanecer en un área de especialización o servicio designado por el departamento de la función pública.

Es así como la Oficina Central de Personal (2005), señaló que “el desempeño individual dentro de la estructura operativa cada actividad asignada debe seguir los lineamientos de la unidad funcional o departamento” (p. 23).

El desempeño laboral en el Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza se basa en proporcionar atención integral a los usuarios de estos servicios fundamentada en sólidos conocimientos del área científica y humanística. Aplicando el proceso administrativo, como una herramienta principal en la práctica profesional. En lo que respecta al desempeño laboral.

Chiavenato (2007) resalta que “sólo la comprensión de la naturaleza de esas relaciones humanas permite al administrador obtener mejores resultados de sus subordinados y facilita la creación de una atmósfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente” (p. 128).

De lo mencionado anteriormente, subyace que el personal que labora en el Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza debe ser maestro, consejero y administrador, preocupado por la promoción y mantenimiento de los usuarios, así como proporcionar los servicios necesarios cuando éstos se

encuentran enfermos. Esto conlleva a tomar decisiones en la gestión del servicio y permite conocer el desempeño laboral; con una idea mucho más exacta o precisa que cada profesional que posee, el cual permite observar la calidad de trabajo de cada profesional en su práctica diaria.

No obstante, si la forma de actuar de un servidor no es satisfactoria o cuesta más de lo que ayuda al usuario, entonces es preciso informarle a dicho profesional de que existen formas más convenientes, esto según Stoner, Freeman y Gilbert (2003) “es resultado de la supervisión apropiada y de la educación continua” (p. 100).

De acuerdo a lo citado, se infiere que esta es una excelente oportunidad entre el empleado y su supervisor inmediato que facilita una mayor integración, dando paso al trabajo interdisciplinario. Por otro lado, le proporciona al profesional en la función pública la oportunidad de conocer la opinión que sobre su trabajo tienen los supervisores.

Esto es muy importante porque se le evidencia que la institución se preocupa por él y por su bienestar personal y profesional, elevando con ello la moral del empleado y lo motiva en el cumplimiento de sus actividades. En este sentido el desempeño en el área que laboran en el Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, tiene como base fundamental la relación y transmisión de información hacia sus directivos y de igual forma hacia los compañeros ocupantes de cargos en la institución donde laboran.

Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño en el mundo en que vivimos, evaluamos en todo momento el desempeño de las cosas y personas que nos rodean, siendo la Evaluación de Desempeño un hecho cotidiano en nuestra vida, así como en las organizaciones. Las prácticas de Evaluación de Desempeño no son nuevas, desde el momento en que una persona emplea a otra, el trabajo de ésta última pasa a ser evaluado en términos de costo y beneficio.

Por lo cual la evaluación de desempeño es un concepto dinámico, ya que las organizaciones siempre evalúan a los empleados con cierta continuidad, sea formal o informal. Además la Evaluación de Desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, desacuerdos, desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado que el requerido para la carga, motivación, entre otros. Lo cierto es que toda empresa u organización necesita conocer la eficacia y eficiencia de sus empleados y equipos de trabajo, y para lograrlo las organizaciones requieren implantar programas de evaluaciones de rendimiento.

Para Stoner, Freedman y Gílbirt (2003), la evaluación de desempeño se puede considerar como:

Un proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo en su trabajo, valorando el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del trabajador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de las funciones en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos. (p. 216).

La evaluación del desempeño no es un conjunto de acciones puntuales, sino que debe responder a un programa previamente establecido, en el que se establezca la periodicidad de las evaluaciones, la metodología que se seguirá, las fechas en que se realizarán y los objetivos que se tratarán de conseguir con las mismas.

Dimensiones del desempeño laboral

Stoner, Freeman y Gilbert (2003) refirieron que las dimensiones del desempeño laboral, considerando que en la actualidad se precisa de competencias y capacidades relacionadas al trabajo, quien considera que los elementos a evaluar es la calidad del trabajo realizado en términos de eficiencia, la responsabilidad para con las tareas y directivas propias de la gestión a cargo, la implicancia del trabajo en equipo determinando el compromiso institucional.

Dimensión 1: Calidad del trabajo.

Gilbert (2003) afirmó que “es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que una persona utiliza los conocimientos habilidades y buen juicio, asociados a la profesión” (p. 47).

De lo citado se asume que los profesionales aplican conocimientos, habilidades y destrezas, juicio crítico para ofrecer un servicio de calidad a los usuarios que atiende. Una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionado con un nivel estándar de efectividad y/o con un desempeño superior en trabajador o situación.

Respecto a la calidad de trabajo, Urbina y Barazal (2002) enfatizaron que la calidad del trabajo profesional puede desarrollarse con dos objetivos: Con fines diagnósticos, toma en consideración la calidad del aprendizaje, con fines académicos (asignatura, cursos como profesionales o especialista).

A partir de lo acotado por el autor, la calidad del trabajo profesional aumenta por el nivel de exigencia en los profesionales para desarrollar sus actividades.

La calidad de los trabajos son entendidas como capacidades complejas que deben ser desarrolladas / adquiridas/ practicadas y que incluyen saberes y herramientas de diverso tipo para poder desempeñarse en la satisfacción de necesidades, en la resolución de problemas y en la anticipación de soluciones, en algún área del saber y del quehacer.

Respecto a la calidad de trabajo Stoner, Freeman y Gilbert (2003) expresan la idea:

En otros términos, calidad del trabajo es un tema de boga, pero muy complicado en su esencia, que se presta a una serie de interpretaciones y de donde surgen varias de ellas cuyas acepciones expresan la idea de: Calidad del trabajo como autoridad. Suele aparecer cuando se decide qué asuntos y cometidos quedan bajo la calidad del trabajo directa de un profesional concreto o de una figura profesional asimismo la Calidad del trabajo como capacitación: la

utilizan para destacar el grado de preparación, saber hacer, los conocimientos y pericia de una persona como consecuencia del aprendizaje. Calidad del trabajo como competición: Suelen destacarla los directivos de departamentos a la hora de fijar determinadas estrategias de explotación y venta de productos y servicios. Calidad del trabajo como cualificación: Suele aparecer en el área de los recursos humanos al aludir a los programas de formación que brindan la calidad del trabajo característica de un título profesional. Asimismo la Calidad del trabajo como Incumbencia: Suelen utilizarla los agentes sociales a la hora de acotar las tareas y funciones de las cuales son responsables unos empleados. Calidad del trabajo como suficiencia: Se acotan las realizaciones, resultados, experiencias, logros que un titular debe sobrepasar para mantener satisfactoriamente en una ocupación con garantía de solución y profesionalidad. (p. 10).

Dentro de lo señalado anteriormente, se resalta que en el marco de la calidad del trabajo profesional de las empleadas y empleados existen una gama de interpretaciones y matices debido a lo dinámico de esta profesión en su acción cotidiana.

Para los efectos del presente estudio, la dimensión calidad del trabajo profesional se define a modo operacional, como las relacionadas con las capacidades cognitivas, capacidades afectivas y capacidades psicomotoras que posibilitan en los profesionales en función pública el cumplimiento de sus diarias actividades.

Dimensión 2: Responsabilidad laboral.

El fundamento teórico de la Dimensión Responsabilidad, asumiendo la postura de Stoner, Freeman y Gilbert (2003) se denomina responsabilidad al:

Conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con el buen desempeño, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el

mundo. El término responsabilidad también puede hacer referencia a posibilidades positivas de cualquier elemento. (p. 215).

La responsabilidad laboral es la conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias.

En ese mismo sentido, Pérez (2010) caracterizó a la responsabilidad como:

La habilidad que tiene la persona o el trabajador para utilizar en forma efectiva el saber, los conocimientos técnicos y los atributos mentales propios. De la misma forma es entendida como la destreza, precisión, iniciativa e ingenio de una persona para alcanzar el objetivo que se ha propuesto a favor de metas institucionales. (p. 44).

En general, cada individuo tiene variadas responsabilidades de la que no es plenamente consciente. Así, se enfrenta a distintas tareas que le propone su existencia sin reparar especialmente en los recursos que emplea.

A decir de Stoner, Freeman y Gilbert (2003) esta circunstancia se debe al proceso mediante el cual se adquieren y utilizan estas aptitudes.

En un comienzo, una persona puede ser incompetente para una determinada actividad y desconocer esta circunstancia; luego, puede comprender su falta de responsabilidad; el paso siguiente es adquirir y hacer uso de recursos de modo consciente; finalmente, la aptitud se torna inconsciente, esto es, la persona puede desempeñarse en una tarea sin poner atención a lo que hace. (p. 241).

Hasta aquí, el proceso de adquisición de nuevas responsabilidades. No obstante, no todas las responsabilidades del hombre son adquiridas. Muchas de ellas son innatas, de hecho, estas pueden considerarse las más importantes, en la medida en que posibilitan a las demás. Así, por ejemplo, el aprendizaje de una ciencia requiere de un mínimo de racionalidad, una responsabilidad que es propia de la especie humana.

Dimensión 3: Trabajo en equipo.

Stoner, Freeman y Gilbert (2003) refirieron que:

En el marco de la función administrativa, hacer referencia a la calidad del trabajo de las empleadas y empleados, como atender a los saberse y los conocimiento. Comprobar que la experiencia es formativa y de que en equipo se pueden adquirir a lo largo de la vida activa (p. 227).

De lo anterior, se desprende, que todo profesional que laboran en el Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, debe demostrar capacidad “para trabajar en equipo y asumir liderazgo en los equipos que laboran plantear e implementar soluciones a problemas administrativos en unidades de atención dentro de este contexto de lo anteriormente señalado se requiere de un profesional en función pública dispuesto al trabajo en equipo, desarrollando el liderazgo en la organización y en la gestión de los servicios que presta.

Otro aspecto a destacar, está signado por la habilidad para tomar decisiones por parte de los profesionales que laboran en el Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, en cuanto a las habilidades para tomar decisiones son aptitudes que permiten examinar alternativas y elegir entre ellas, así como usar diversas herramientas y técnicas para tomar decisiones.

Dimensión 4: Compromiso institucional.

Stoner, Freedman y Gilbert (2003) refirieron:

El Compromiso institucional es la capacidad de “sentimientos” o capacidad de compromiso enmarcada dentro de la calidad del trabajo profesional, son las emociones que refleja un individuo, enfatizada en cada uno de los profesionales mediante su desempeño laboral que se evidencian por el día a día con las distintas carencias de las necesidades humanas que tienen los usuarios adscritos en los servicios. (p. 312).

Los sentimientos pueden ser agradables o desagradables y son resultados de la respuesta personal al medio, o a lo que sucede en su interior. Estas

capacidades influyen en los profesionales cuando es demostrada en las personas que pierden los estribos ante cualquier desacuerdo son inseguras al momento de tomar decisiones, egoístas, estresadas, no cooperan, imponen órdenes porque no tienen capacidad de consultar, sienten que son superiores a los demás y subestiman a sus compañeros y colaboradores.

Desde lo citado se puede argumentar que esta capacidad de compromiso influye en los profesionales que laboran en el Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, ya que puede ejercer un buen desempeño laboral pero no obtienen éxito en su vida profesional. La muestra de compromiso usualmente subconscientes, directamente comunican las emociones del individuo. Es decir que interviene en la felicidad y bienestar general, puede darse el caso de una persona amargada, pesimista y quejumbrosa pero a pesar de ello logra un buen desenvolvimiento técnico, aunque obviamente las relaciones con sus compañeros no sean las más adecuadas.

Dentro de la capacidad de compromiso se encuentra el primer sub indicador comunicación que deriva del trato o conversaciones entre los profesionales.

Para Stoner, Freedman y Gilbert (2003) “la comunicación implica promover los sistemas, medios y clima apropiados para desarrollar, ideas e intercambiar información en la organización” (p. 211). Estimulan la delegación de autoridad para una mayor participación del personal en la toma de decisiones. Tienen la convicción de que el usuario debe estar tan informado como ellos y luchan por transmitirle toda información necesaria. Es decir, los medios comunes para la comunicación que benefician al usuario a través del consentimiento informado, sin emitir juicios de valor, ni afectar su capacidad de compromiso es una función permanente que realiza el profesional que labora en el Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Stoner, Freedman y Gilbert (2003) al respecto de la conceptualización de comunicación, señala que:

Es el intercambio de ideas e información. Comunicación no es sólo decir palabras. Es algo que forma parte de todas las facetas de

actividades cotidianas. La línea tradicional de comunicación es desde el director hacia los escalones inferiores de la dirección. Siendo esta comunicación descendente que ayuda a coordinar las diferentes estructuras de las actividades de la jerarquía. (p. 11).

Stoner, Freedman y Gilbert (2003) afirmaron que “el individuo que es capaz de comunicarse con los subordinados de manera clara y concisa es más capaz de dirigir gente que aquellos que no lo puedan hacer” (p. 383).

La comunicación descendente produce un mayor descontento del profesional que laboran en el Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza que la comunicación ascendente, independientemente de la calidad del mensaje, ya que se asocia con el qué hacer del enfermero (a) para dirigir sus esfuerzos hacia las metas de la organización.

La característica innata que posee el ser humano es la empatía es por ello que el profesional que laboran en el Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza para desempeñar sus funciones a través del contacto humano implica esta característica personal que depende de la capacidad de compromiso. La habilidad de ponerse en el rol de la otra persona y de asumir los puntos de vista y emociones de ese individuo. Cuando se logra identificar este punto de vista, se puede alcanzar una mejor comprensión del estado mental y afectivo de la interacción con los demás.

De lo anteriormente expresado para Stoner, Freedman y Gílbirt (2003) “las personas no tienen los mismos atributos, conocimientos y habilidades” (p. 209), lo que sugiere que los profesionales que laboran en el Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza puede tener más empatía unos que otros profesionales y se observan en la práctica diaria.

Uno de los objetivos más importantes de la empatía es las relaciones interpersonales, debido a que lo profesionales de la función pública comparten recursos, tiempo, espacios o propósitos, pero sí no logran, cumplir las metas y objetivos trazados no son un equipo.

Por tal motivo Stoner, Freedman y Gílbirt (2003) sostuvieron que “el personal demuestra una actitud positiva y flexible, comprometida con mejorar en forma continua. Todos quieren ayudar, intentan realizar bien sus tareas, actúan en forma rápida a favor del usuario, son corteses, cooperativos y entusiastas” (p. 155). De tal forma que el profesional que labora en el Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza es capaz de demostrar empatía a través de la interacción con los usuarios siendo más amables, cordiales y manteniendo el respeto.

1.3 Justificación

Mediante la motivación es posible mejorar el rendimiento laboral ya que este es la base de un buen desempeño, es importante destacar que no todos los seres humanos somos iguales o tenemos las mismas necesidades, de ahí la importancia de implementar los incentivos adecuados para la realización personal del individuo y de la misma organización.

Una buena motivación no solo debe ser satisfactoria para el individuo, sino que también está, debe satisfacer las necesidades organizacionales, la mayor parte del personal pasa gran parte de su vida en el trabajo el cual debe ser cómodo, acogedor donde las personas deseen pasar el tiempo y ese tiempo estén realmente satisfechos y no traten de huir.

Se ha visto que cuando las personas están motivadas pueden esforzarse más por alcanzar sus metas y las de la organización, de tal manera que puedan sentirse satisfechos con el trabajo que realizan, además podrán realizar sus actividades de la mejor manera.

El profesional de Enfermería que trabajan en instituciones dedicadas a prestar ayuda para la satisfacción de las necesidades de salud de las personas, ya sea en hospitales y clínicas, enfrentan múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud, por ello es importante conocer el nivel de motivación debido a su relación con el desempeño de sus funciones y/o tareas; asimismo es necesario identificar el nivel de satisfacción por su

relación con la productividad y/o rendimiento del personal siendo considerado como un indicador de la calidad del funcionamiento de los servicios internos y de mejora de relación profesional/cliente. Lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios.

El análisis que se realiza será una aportación al campo de la motivación y desempeño laboral del sector público, ya que se obtendrá mayor información sobre el tipo de motivación (intrínseca o extrínseca) que se da en esta organización.

Estos son temas importantes en las cuales todas las organizaciones tanto públicas como privadas deberán interesarse más ya que a partir de estos aspectos podrían modificar algunas conductas y llegar a ser más competitivas y eficientes en su área.

El trabajo de investigación es de gran relevancia, porque permite obtener mediante las actividades del análisis bibliográfico, así como del estudio de campo; una información confiable y valida sobre las necesidades de las Enfermeras del servicio de Neonatología, así como percibir lo que impulsa a un empleado a “Sentirse bien” dentro de una organización cuando se logra verificar que algunos incentivos laborales no son suficientemente atractivos para éste, aun así, el empleado logra sentirse a gusto en un sitio de trabajo.

Desde el punto de vista de la profesión, la información obtenida de la Investigación servirá para crear las bases a los profesionales que asesoran a este sector y puedan de alguna manera determinar con precisión las acciones administrativas y correctivas en proceso de desarrollo motivacional de los trabajadores, conociendo los factores motivacionales que afectan el desempeño laboral, por lo tanto optimizaran los recursos del servicio para mejorar la toma de decisiones.

Desde el punto de vista Institucional, los resultados expuestos en el desarrollo investigativo permitirá a la institución en estudio conocer y adoptar mejores herramientas para realizar la gestión administrativa, lo cual servirá de soporte para un mejor desempeño laboral, ya que la motivación del trabajador siempre ha sido importante en todas las organizaciones, pues se reconoce que un recurso humano motivado aporta mayores beneficios y productividad, que un empleado desmotivado, es por ello que las empresas se suman a la implementación de estrategias motivacionales, a fin de contar con recurso humano motivado y satisfecho con la labor que realiza, incrementando su productividad de servicio ayudando de esta manera que el servicio de Neonatología tenga una mejor Visión.

Metodológicamente, pretende servir de base a otros investigadores que deseen realizar trabajos relacionados con el área, proporcionando a los profesionales y futuros especialistas del área de la gerencia publica, a través de esta investigación una herramienta de gran utilidad que permita ampliar conocimientos y tener un mayor alcance en su desempeño futuro.

1.4 Problema

La motivación forma parte de la vida, está presente en nuestras vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con el medio ambiente con la interacción que tiene con el medio ambiente. En el campo laboral, la motivación tiene un papel importante, pues para la mayoría de los profesionales de la enfermería encuentran en sus áreas de trabajo, no un simple medio para sobrevivir, sino un elemento esencial de superación personal, el cual se debe en gran parte a la eficiencia de los factores motivacionales.

La motivación laboral constituye un aspecto central en localidad del cuidado de enfermería, toda vez que viven diferentes situaciones en su día a día dentro de las instituciones de salud, que pueden afectar su estado emocional, toda vez enfrentan el dolor humano y la muerte, los mismos que pueden afectar su desempeño profesional, ante otras situaciones que pueden ocasionar satisfacción

y regocijo como el nacimiento de un bebe, o la recuperación del paciente, Es por ello, que los profesionales de enfermería debe encontrar en su lugar de trabajo incentivos y/o estímulos que le permitan desempeñar cada día su mejor labor que le corresponda, ya que una persona satisfecha que valora su trabajo, lo trasmite y disfruta el atender a los pacientes y/o usuarios, si eso no es posible, al menos lo intentará.

A nivel mundial existe desmotivación laboral del personal sanitario causado por diferentes factores intrínsecos y extrínsecos. Los factores intrínsecos como el interés laboral de la enfermera, la práctica de valores, problemas personales, entre otros, así como situaciones a los que se enfrenta el profesional de enfermería en su desempeño laboral diario, que crean conflictos y situaciones de estrés laboral.

Los factores extrínsecos como la falta de incentivos laborales, la ausencia de capacitación profesional, insuficientes recursos materiales y humanos, la falta del reconocimiento del desempeño laboral, la sobrecarga laboral, el incumplimiento de beneficios laborales según ley: vacaciones, licencias y gratificaciones, las relaciones interpersonales deficientes y el ambiente inadecuado donde labora la enfermera, genera un déficit de recursos humanos en salud.

La principal motivación de las enfermeras peruanas para abandonar el país es obtener mejores remuneraciones y condiciones laborales más estables, aprovechando que el requerimiento de enfermeras es bastante alto en países de Europa y Norteamérica.

Las enfermeras se van del país porque no tienen una buena remuneración y buscan mejores oportunidades y por lo tanto, una mejor calidad de vida, estos son algunos de los factores que les generan una desmotivación en su desempeño laboral, en el extranjero ejercen su labor con todas las garantías y la protección legal de acuerdo a las leyes de los países donde van, pero continúan perteneciendo al Colegio de Enfermero(a) s del Perú. En el extranjero las enfermeras son valoradas y apreciadas por su calidad humana y enormes cualidades personales.

La motivación del personal como la satisfacción en su puesto de trabajo son temas centrales de la institución de salud, debido a que la calidad del trabajo depende fundamentalmente de la motivación, su interés y preocupación para mejorar su salud de los usuarios y así como también de manera directa a un desempeño eficaz de las tareas.

El trabajo en salud es variado, de gran responsabilidad y demanda una actuación inmediata y eficaz, por ello se requiere profesionales motivados, con buena formación con autonomía en su trabajo, pero a la vez es necesario una buena comunicación interprofesional y un reconocimiento en su labor profesional.

Ciertamente, partiendo de este planteamiento, queda claro que la motivación es un elemento de gran importancia, si se quiere obtener mayor rendimiento en las actividades que realizan en los distintos servicios del Hospital Nacional Arzobispo Loayza y en particular del servicio de Neonatología permitiendo de esta manera elevar la eficacia y eficiencia de su servicio mejorando su desempeño y así cumplir con la misión y visión.

Bajo este contexto se plantea evaluar la motivación del personal profesional de Enfermería que laboran en este importante servicio de Neonatología, debido a que ya se han verbalizado quejas e inconformidades por parte de este personal respecto al cansancio, al incumplimiento de expectativas personales, cansancio, desgano, y desmotivación frente a la labor que se refleja, escasa creatividad para las actividades cotidianas relacionadas a los cuidados.

Problema general

¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima - 2015?

Problemas específicos**Problema específico 1**

¿De qué manera la a- motivación se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015?

Problema específico 2

¿De qué manera la regulación externa se relaciona con el desempeño laboral de las Enfermeras del servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015?

Problema específico 3

¿De qué manera la regulación introyectada se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-2015?

Problema específico 4

¿De qué manera la regulación identificada se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015?

Problema específico 5

¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015?

1.5 Hipótesis**Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015.

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

Existe una relación significativa entre la a- motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015.

Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre la regulación externa y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-2015.

Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre la regulación introyectada y el desempeño laboral de las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-2015.

Hipótesis específica 4

Existe una relación significativa entre la regulación identificada y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015.

Hipótesis específica 5

Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la a-motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015.

Objetivo específico 2

Determinar la relación de la regulación externa con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio. Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-2015.

Objetivo específico 3

Determinar la relación de la regulación introyectada con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015.

Objetivo específico 4

Determinar la relación de la regulación identificada con el desempeño de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015.

Objetivo específico 5

Determinar la relación de la motivación intrínseca con el desempeño de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

Definición conceptual de las variables

V1: Motivación

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Duane, 2007).

V2: Desempeño laboral

“El desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (Gilbert, 2003; p. 65).

Definición operacional de las variables

V1: Motivación

La Motivación fue medida a través de un instrumento de 19 ítems que responderá a la variable de estudio la cual estará constituida por 5 dimensiones (A-motivación, Regulación Externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada, Motivación Intrínseca).

A-motivación: Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea.

Regulación externa: Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo.

Regulación introyectada: Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros.

Regulación identificada: Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante.

Motivación intrínseca: Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable.

V2: Desempeño laboral

La variable desempeño laboral fue medida a través de un instrumento de 31 ítems que responderá a la variable de estudio. La cual estará constituida por 4 dimensiones: calidad del trabajo, responsabilidad laboral, trabajo en equipo, compromiso institucional.

Calidad del trabajo: Es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que una persona utiliza los conocimientos habilidades y buen juicio, asociados a la profesión. Los autores Spencer y Spencer, citados por Stoner, Freeman y Gilbert (2003) definieron la calidad del trabajo como “Una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionado con un nivel estándar de efectividad y/o con un desempeño superior en trabajador o situación”.

Responsabilidad laboral: Conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con el buen desempeño, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo. El término responsabilidad también puede hacer referencia a posibilidades positivas de cualquier elemento.

Trabajo en equipo: El análisis teórico de la Dimensión Trabajo en Equipo sostenido por Stoner, Freeman y Gilbert (2003) en el marco de la función administrativa, hacer referencia a la calidad del trabajo de las empleadas y empleados, como atender “a los saberes y los conocimientos, comprobar que la experiencia es formativa y de que en equipo se pueden adquirir a lo largo de la vida activa” (p. 227).

Compromiso Institucional: El Compromiso institucional es la capacidad de “sentimientos” o capacidad de compromiso enmarcada dentro de la calidad del trabajo profesional, son las emociones que refleja un individuo, enfatizada en cada uno de los profesionales mediante su desempeño laboral que se evidencian por el día a día con las distintas carencias de las necesidades humanas que tienen los usuarios adscritos en los servicios.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable Motivación

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
A-motivación	No intencional No valorada Incompetencia Pérdida del control	2,15,16	(1) Totalmente de acuerdo	
Regulación externa	Obediencia Recompensas externas Castigos	3,8,9,10,14,17	(2) De acuerdo	Bajo (19-43)
Regulación introyectada	Autocontrol Implicancia ego Recompensas internas Castigos	1,5,7,19	(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Medio (44-69)
Regulación identificada	Importancia personal Valoración consciente	4,11,18	(4) En desacuerdo	Alto (70-95)
Motivación intrínseca	Interés Disfrute Satisfacción Inherente	6,12,13	(5) Totalmente en desacuerdo	

Nota: Adaptado de la Escala de Gane (2010), Teoría de la autodeterminación citado por Díaz j. (2014)

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable Desempeño laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Calidad del trabajo	Capacidad minuciosa	1, 2, 3, 4 5,		
	Iniciativa laboral	6, 7, 8		
	Metodología coherente	9,10,11	(1) Siempre	
Responsabilidad	Actuación con eficiencia y autonomía	12,13,14	(2) Casi siempre	Deficiente (31-72)
	Capacidad de solución de problemas	15,16,17	(3) A veces	Regular (73-114)
	Capacidad de integración	18, 19, 20, 21,22	(4) Casi nunca	Eficiente (115-155)
Trabajo en equipo	Liderazgo en labores en conjunto	23, 24, 25, 26	(5) Nunca	
Compromiso institucional	Nivel de compromiso	27, 28, 29		
	Asumir responsabilidad	30, 31		
	s			

Nota: Adaptado de Stoner, Freedman y Gilbert (2003)

2.3. Metodología

Hernández et al. (2003), el método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica.

El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. (p. 49).

Este es el método que se empleó en la presente investigación.

El enfoque cuantitativo porque presenta un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente. Parte de una idea,

plantea un problema concreto, se derivan objetivos y preguntas de investigación, usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y los resultados son analizados en base a métodos estadísticos, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

2.4 Tipo de estudio

El tipo de estudio de la investigación fue sustantiva.

Según Sánchez y Reyes (2015), la investigación sustantiva es aquella que trata de responder a los problemas sustanciales, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica. En este sentido podemos afirmar que la investigación sustantiva al perseguir la verdad nos encamina hacia la investigación básica o pura.

La presente Investigación tuvo como nivel descriptivo y correlacional.

Descriptivo. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.

Correlacional. Hernández, Fernández y Baptista (2014) refirieron que “tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (p. 121).

2.5 Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio.

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151). El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

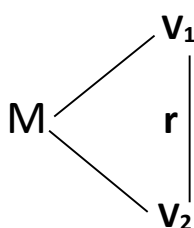


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

- m : muestra
- V1 : Observación sobre la variable motivación
- r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.
- V2 : Observación sobre la variable desempeño laboral

2.6 Población y muestra

La población según Hernández, et al (2010) “la población se define “como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 36).

Población

La población de estudio estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería del Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Muestra

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo (1997), afirmó que la muestra "es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico" (p. 38).

Para la muestra de estudio se tomó el total de la población por ser una cantidad mínima de estudio siendo un total de 30 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima año 2015.

Criterios de selección.

Criterios de inclusión: .. Enfermeras fijas nombradas y contratadas que laboran en el Servicio de Neonatología del hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Criterios de exclusión: Enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza que vienen al servicio de Neonatología para cubrir al personal faltante (ausentismos). Enfermeras que se encuentran de vacaciones.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica que se utilizó para la recolección de datos en la presente investigación es la encuesta. En la encuesta los datos son obtenidos mediante preguntas a los sujetos de la muestra. Las preguntas son formuladas en forma indirecta mediante un instrumento denominado cuestionario. La investigación por encuesta es considerada como una rama de la investigación social científica orientada a la valoración de poblaciones enteras mediante el análisis de muestras representativas de la misma. (Kerlinger, 1983).

La observación, es otra técnica que se utilizó. Es el registro visual de lo que ocurre en una situación real. La observación consiste en saber seleccionar aquello que queremos analizar. Se suele decir que "saber observar es saber seleccionar".

Marshall y Rossman (1989) definieron la observación como "la descripción sistemática de eventos, comportamientos y artefactos en el escenario social elegido para ser estudiado" (p. 79). Las observaciones facultan al observador a describir situaciones existentes usando los cinco sentidos, proporcionando una "fotografía escrita" de la situación en estudio.

Instrumentos de recolección de datos

Según Hurtado (2000) un cuestionario es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información.

Para la medición de la variable Motivación, se utilizó la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; y adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin-Albo y Núñez (2012). El instrumento ha sido transculturalmente validada por expertos en motivación en 10 diferentes idiomas, entre ellos se encuentran el inglés, francés, holandés y español, por lo que es una herramienta que puede utilizarse en diversos países. Que viene a ser un formato redactado en forma de interrogatorio, utilizando una escala tipo Likert con cinco niveles.

Cuestionario de motivación

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)

Autor/es: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; y adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin-Albo y Núñez (2012)

Objetivo del instrumento: Medir la motivación de la enfermera del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

Población a administrar: Profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

Muestra de tipificación: 30 profesionales de enfermería.

Forma de Administración: Individual

Tiempo de Aplicación: 20 minutos

Descripción del Instrumento: Presenta (19 ítems) 5 dimensiones: a-motivación (3 ítems), regulación externa (6 ítems), regulación introyectada (4 ítems), regulación identificada (3 ítems), motivación intrínseca (3 ítems).

La escala de opciones de respuesta fue:

- 1=Totalmente de acuerdo
- 2=De acuerdo
- 3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4=En desacuerdo
- 5=Totalmente en desacuerdo

Validez de contenido:

El instrumento ha sido transculturalmente validada por expertos en motivación en 10 diferentes idiomas, entre ellos se encuentran el inglés, francés, holandés y español.

Entre las variables analizadas figura la satisfacción de las tres necesidades psicológicas básicas; el soporte organizacional percibido; además de otras. Partiendo de este modelo, se observó que los tipos de motivación autónoma (motivación intrínseca y regulación identificada), en contraste con los tipos de motivación controlada (regulación externa e introyectada), correlacionaban de modo positivo con la satisfacción de necesidades de autonomía, competencia, y relación.

Validado por el docente experto Dr. Daniel Córdova Sotomayor.

Confiabilidad:

Respecto a los análisis de confiabilidad, en cuanto a la versión en español del instrumento, se evidenció una confiabilidad de .78 para la regulación externa; .75 para la regulación introyectada; .73 para la regulación identificada; .80 para la motivación intrínseca, y .88 para la desmotivación (Gagné et. al., 2012).

En la presente investigación, se analizó la confiabilidad de las sub-escalas de motivación mediante el coeficiente alpha de Cronbach.

Tabla 3.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	19

Baremo:

Tabla 4.

Baremos del instrumento de motivación

Nivel	Rango
Bajo	(9-43)
Medio	(44-69)
Alto	(70-95)

Cuestionario de desempeño laboral

Ficha Técnica

Nombre del instrumento: Ficha de observación para medir el desempeño laboral

Autor/es: Ministerio de Salud (MINSA) Perú.

Adaptado: María Graciela Llagas Chafloque. (2015)

Objetivo del instrumento: Medir el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza

Población a administrar: 30 profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

Muestra de tipificación: 30 profesionales de enfermería

Forma de administración: Individual

Tiempo de aplicación: 60 minutos

Descripción del Instrumento: Presenta (31 ítems) con 4 dimensiones: calidad del trabajo con (11 ítems), responsabilidad (6 ítems), trabajo en equipo (9 ítems), compromiso institucional (5 ítems).

La escala de opciones de respuesta fue:

- 1 = siempre
- 2 = casi siempre
- 3 = a veces
- 4 = casi nunca
- 5 = nunca

Validez de contenido:

Para la variable desempeño laboral realizó la evaluación de juicio de expertos. El Dr. Daniel Córdova Sotomayor, quien realizó su aprobación o validación del instrumento para ser aplicado.

Confiabilidad:

Coeficiente de Confiabilidad: α de Cronbach.

Tabla 5.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	31

Baremo:

Tabla 6.

Baremos del instrumento de desempeño laboral

Nivel	Rango
Deficiente	(31-72)
Regular	(73-114)
Eficiente	(115 -155)

2.8 Métodos de análisis de datos

Una vez que se obtuvo la recopilación de datos con el permiso de los jefes del servicio de Neonatología. Y el apoyo de la Enfermera Jefe del servicio para la medición del desempeño laboral de manera objetiva y registros del personal de enfermería. Se realizó el análisis de los datos obtenidos de la encuesta, para

precisar las causas que llevaron a emprender el estudio, para la tabulación de datos se utilizó el programa Excel y para la presentación y análisis el programa SPSS 22, el cual permitió analizar los datos de las variables motivación y desempeño laboral.

Para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, por ser las variables cualitativas y el diseño de investigación no experimental. La correlación de Spearman mide la relación de dos variables categóricas ordinales

2.9 Aspectos éticos

Se emplearon las siguientes consideraciones éticas en la población de estudio del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Servicio de Neonatología de acuerdo con los criterios establecidos por el diseño de Investigación cuantitativa de la Universidad Cesar Vallejo.

Participación voluntaria: de la población de estudio de esta investigación se les informo sobre la consistencia del trabajo.

Beneficencia: se orientó esta investigación al bienestar la cual no producirá daño en la población de estudio.

Confidencialidad: la identidad de la población de estudio se mantendrá en absoluta reserva.

Justicia: el estudio estará orientado a tratar a cada persona de acuerdo a lo que moralmente es correcto.

Así mismo se cumplió con respetar claridad en los objetivos de la investigación transparencia de los datos obtenidos, profundidad en el desarrollo del tema, la autoría de la información bibliográfica por ello se hace referencia a Autores con sus respectivos datos de editorial.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción

Tabla 7.

Distribución de frecuencias de motivación laboral de enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Nivel	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	19-43	9	23.33
Medio	44-69	14	46.67
Alto	70-95	7	30.00
Total		30	100,00

Fuente. Elaboración propia

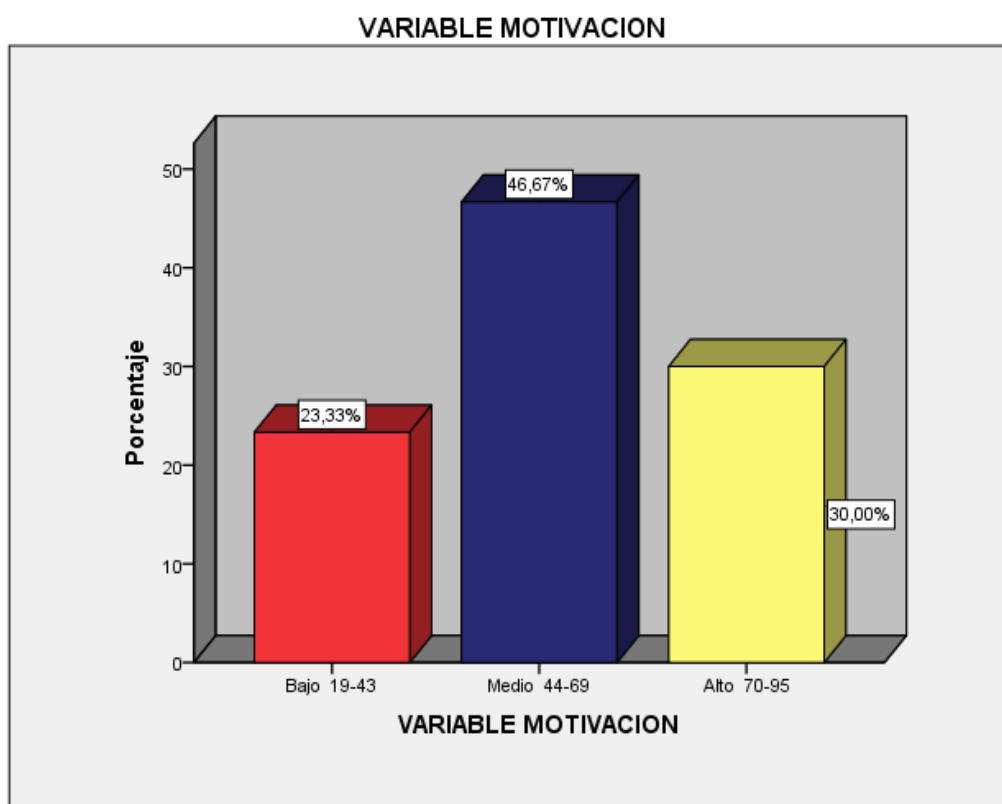


Figura 2. Niveles de la motivación laboral de enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Arzobispo Loayza

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida al personal de enfermería, se pudo obtener en la tabla 7 y figura 2 que el 23.33% del personal perciben un nivel bajo en la motivación, un 46.67% nivel medio y 30.00% un nivel bajo.

Tabla 8.

*Distribución de frecuencias según la dimensión A Motivación de la Enfermera
Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015*

Nivel	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	3-6	7	36.67
Medio	7-10	12	40.00
Alto	11-15	11	23.33
Total		30	100,00

Fuente. Elaboración propia

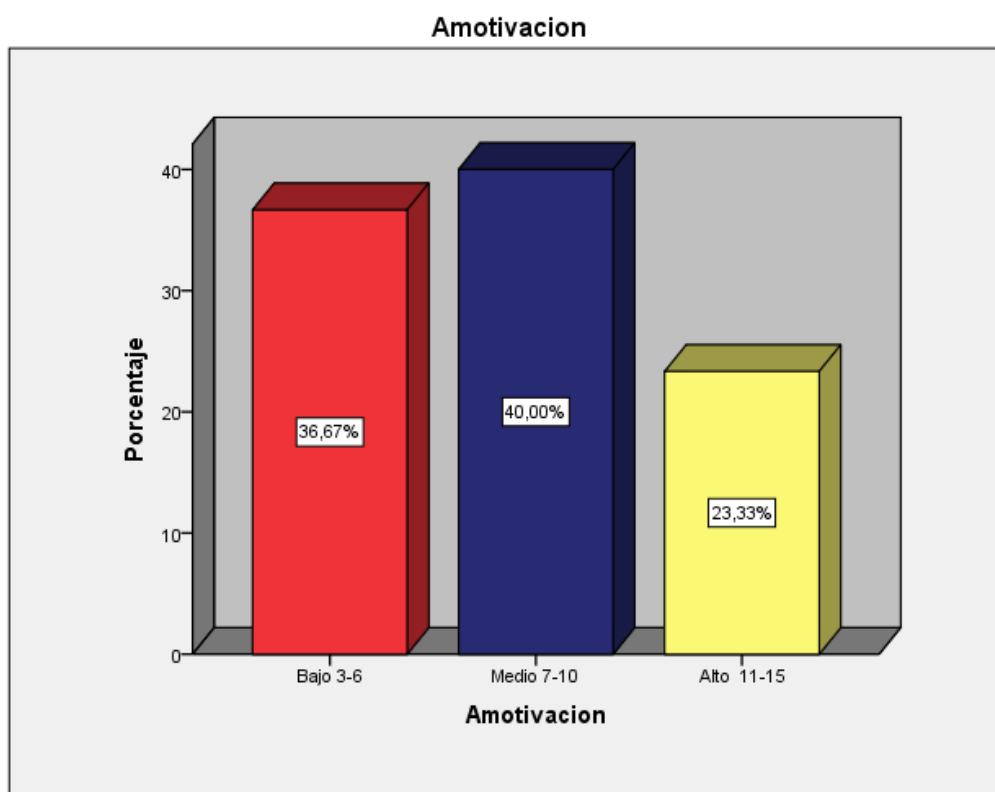


Figura 3. Datos según la dimensión a motivación

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería, se pudo obtener en la tabla 8 y figura 3 que el 36.67% del personal perciben un nivel bajo en la dimensión a-motivación, un 40.00% nivel medio y 23.33% nivel alto.

Tabla 9.

*Distribución de frecuencias según dimensión Regulación Externa de la Enfermera
Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015*

Nivel	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Bajo	6-13	8	26.67
Medio	14-21	16	53.30
Alto	22-30	6	20.00
Total		30	100,00

Fuente: Elaboración propia

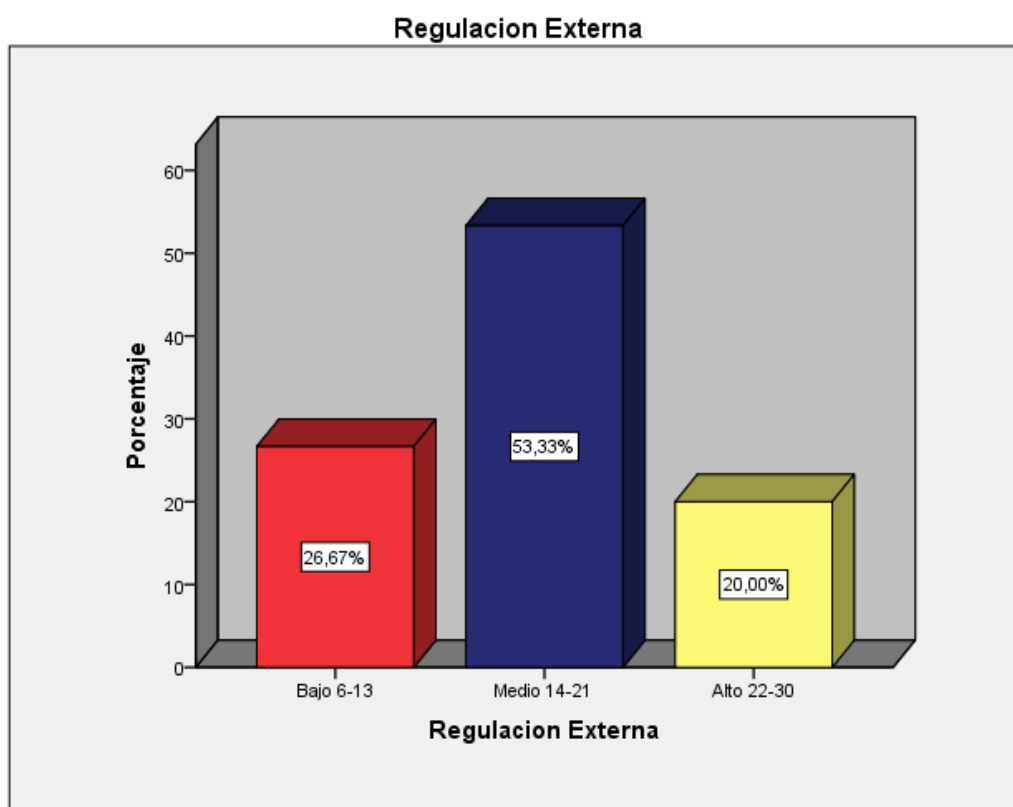


Figura 4. Datos según la dimensión regulación externa.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería, se pudo obtener en la tabla 9 y figura 4 en la dimensión regulación externa el 26.67% del personal perciben un nivel bajo, el 53,33% nivel medio y 20.00% un nivel alto.

Tabla 10.

Distribución de datos según la dimensión Regulación introyectada de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015.

Nivel	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Bajo	4-9	7	23.33
Medio	10-15	12	40.00
Alto	16-20	11	36.67
Total		30	100,00

Fuente: Elaboración propia

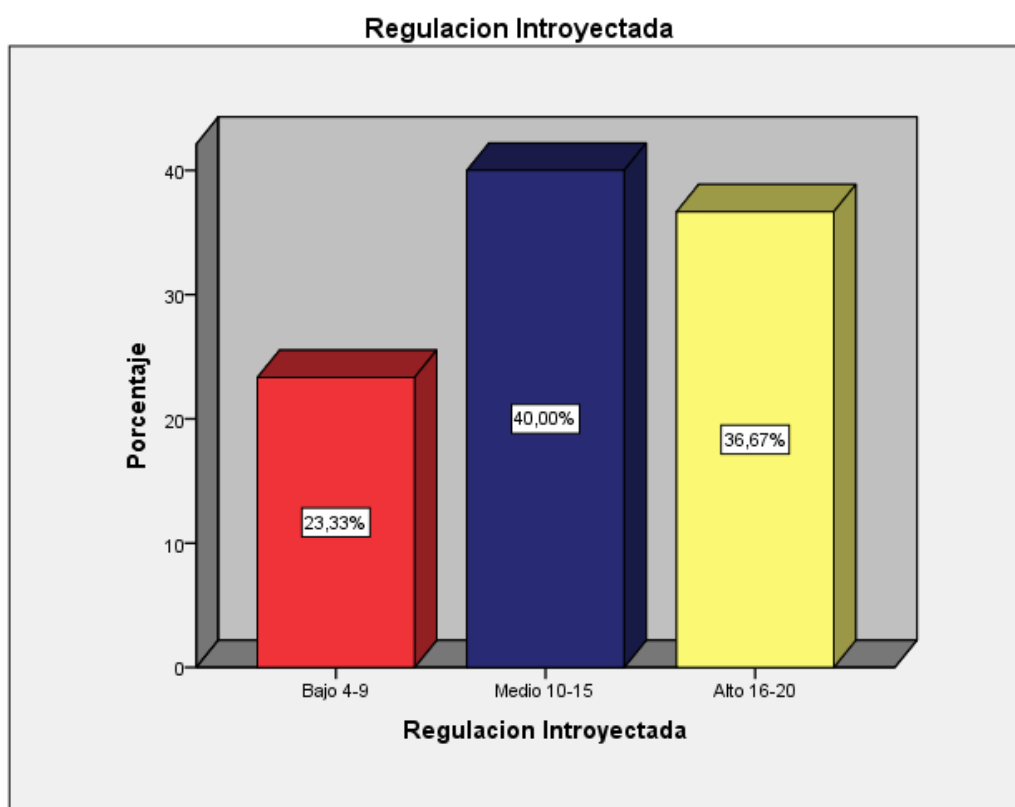


Figura 5. Datos según la dimensión introyectada

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería, se pudo obtener en la tabla 10 y figura 5 en la dimensión regulación introyectada el 23.33% del personal perciben un nivel bajo, 40.00% nivel medio y 36.67% un nivel alto.

Tabla 11.

Distribución de datos según la dimensión Regulación identificada de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015.

Nivel	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Bajo	3-6	5	16.67
Medio	7-10	15	50.00
Alto	11-15	10	33.33
Total		30	100,00

Fuente: Elaboración propia

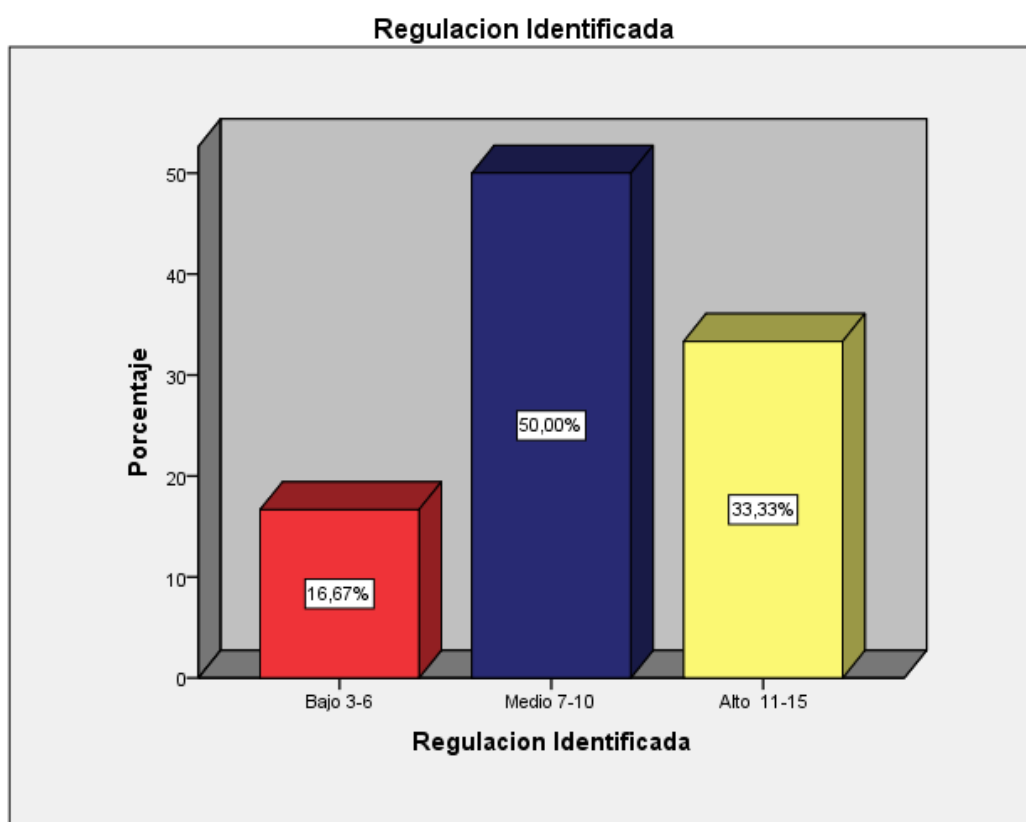


Figura 6. Datos según la dimensión regulación identificada

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería, se pudo obtener en la tabla 11 y figura 6 en la dimensión regulación identificada el 16.67% del personal perciben un nivel bajo, 50.00% nivel medio y 16.67% un nivel alto.

Tabla 12.

Distribución de datos según la dimensión Motivación intrínseca de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015

Nivel	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Bajo	3-6	3	10.00
Medio	7-10	14	46.67
Alto	11-15	13	43.33
Total		30	100,00

Fuente: Elaboración propia

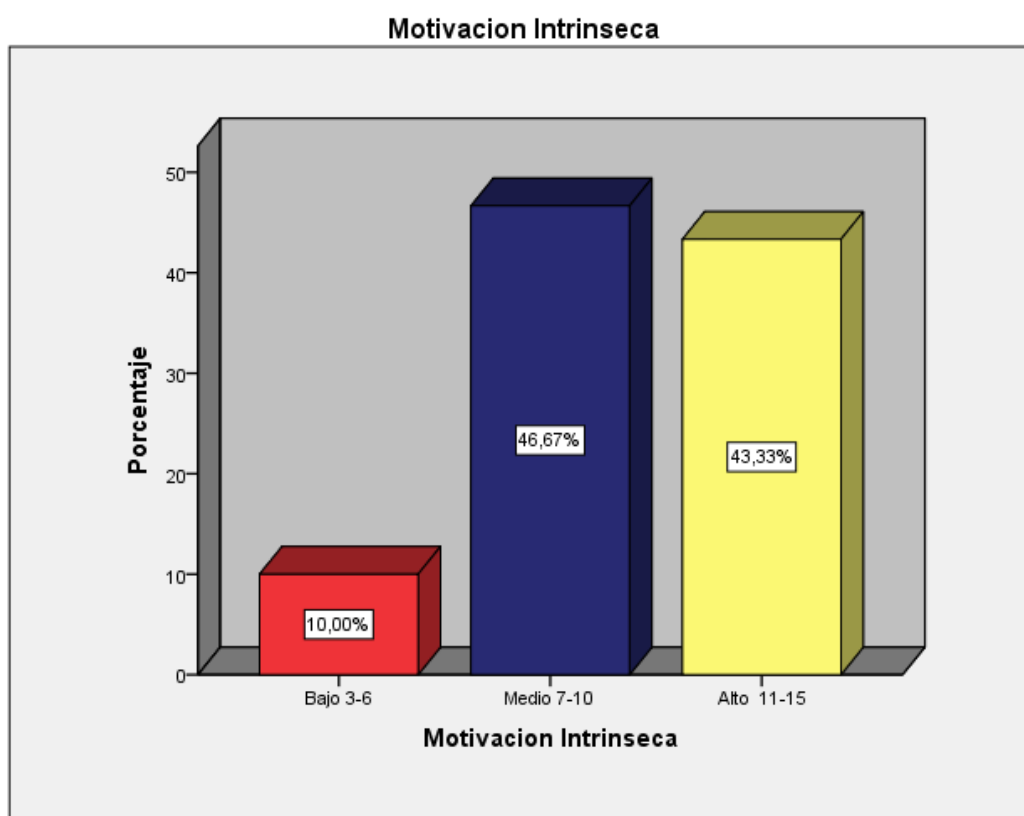


Figura 7. Datos según la dimensión motivación intrínseca

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería, se pudo obtener en la tabla 12 y figura 7 en la dimensión motivación intrínseca el 10.00% del personal perciben un nivel bajo, el 46.67% nivel medio y 43.33% percibe un nivel alto.

Tabla 13.

Distribución de datos según la variable desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015

Nivel	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Deficiente	31-72	4	13.33
Regular	73-114	15	50.00
Eficiente	115-155	11	36.67
Total		30	100,00

Fuente: Elaboración propia

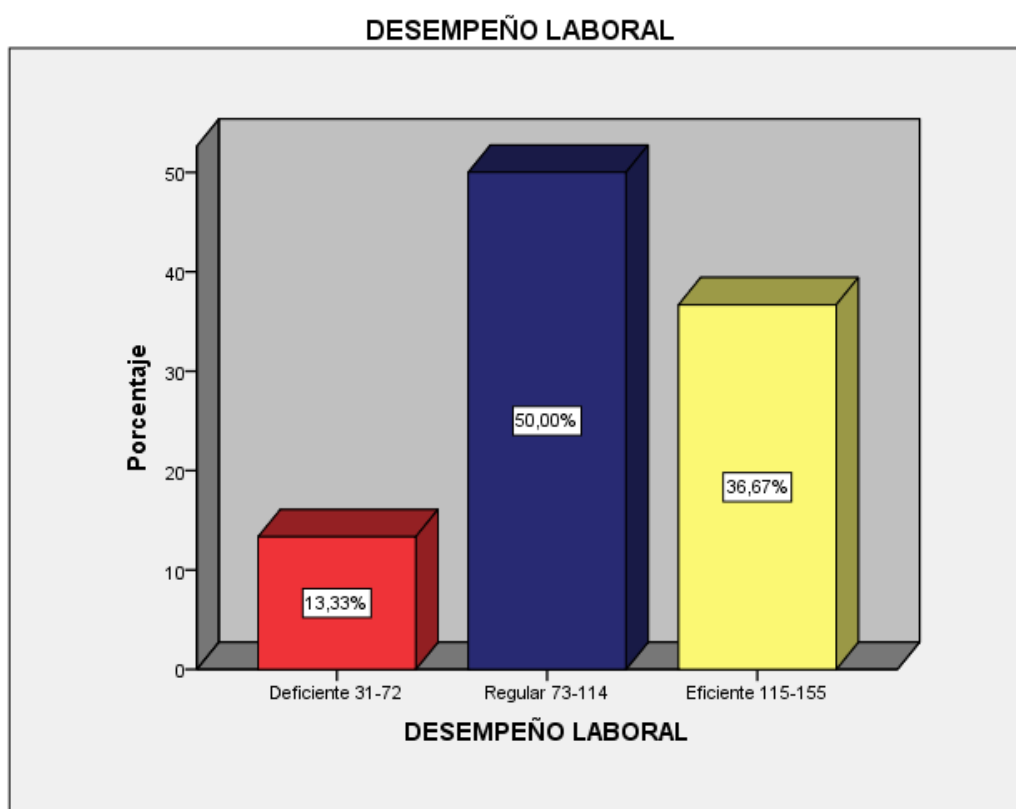


Figura 8. Datos según la variable desempeño laboral

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida al personal de enfermería, se pudo obtener en la tabla 13 y figura 8 que el 13.33% del personal perciben un nivel deficiente, el 50.00% un nivel regular y el 36.67% un nivel eficiente en el desempeño laboral.

Tabla 14.

Distribución de datos según la dimensión calidad del trabajo de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015

Nivel	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Deficiente	11-25	5	16.67
Regular	26-40	10	33.30
Eficiente	41-55	15	50.00
Total		30	100,00

Fuente: Elaboración propia

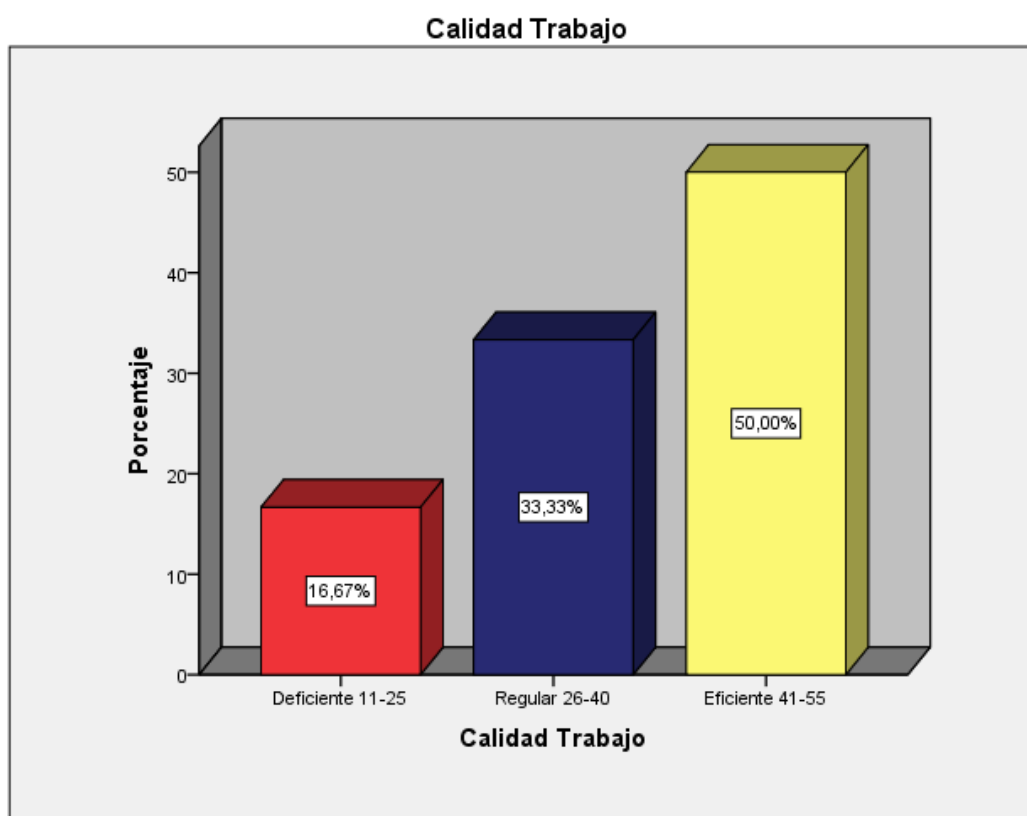


Figura 9. Datos según la dimensión calidad del trabajo

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería, se pudo obtener en la tabla 14 y figura 9 que el 16.67% del personal perciben un nivel deficiente, el 33.33% un nivel regular y el 50.00% un nivel eficiente, en la dimensión calidad de trabajo.

Tabla 15.

Distribución de datos según la dimensión responsabilidad de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015

Nivel	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Deficiente	6-13	3	10.00
Regular	14-21	14	46.67
Eficiente	22-30	13	43.37
Total		30	100,00

Fuente: Elaboración propia

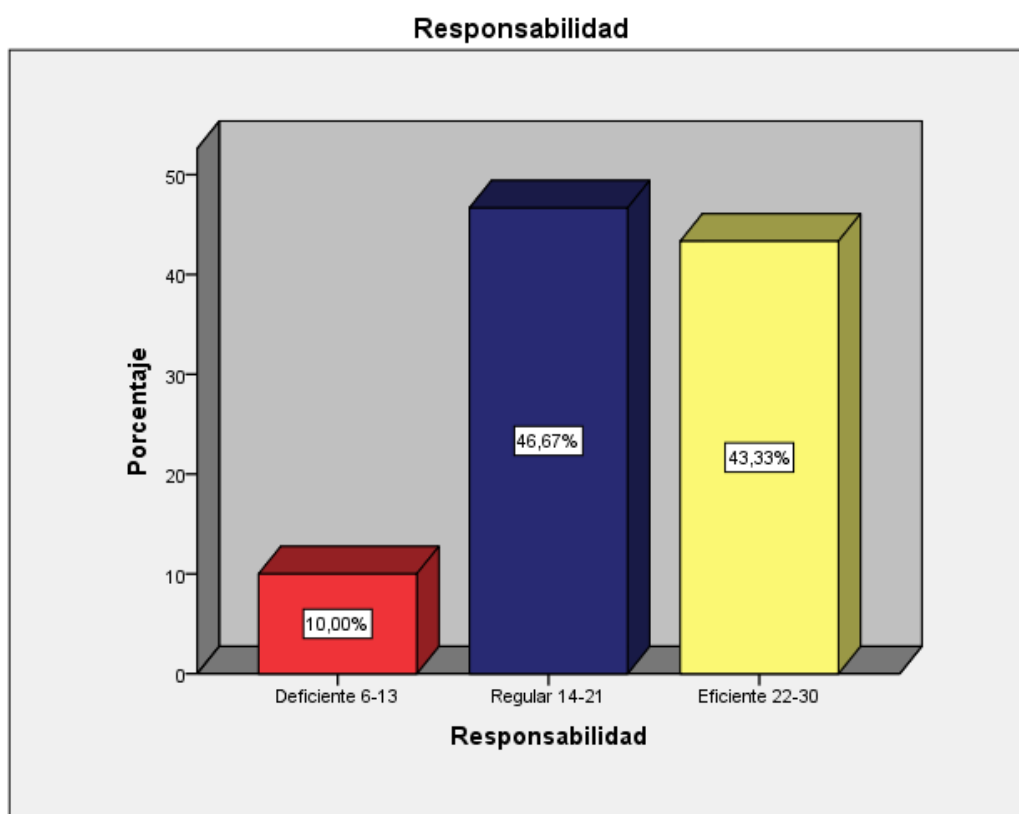


Figura 10. Datos según la dimensión responsabilidad

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería, se pudo obtener en la tabla 15 y figura 10, que el 10.00% del personal perciben un nivel deficiente, el 46.67% un nivel regular y el 43.37% un nivel eficiente, en la dimensión responsabilidad.

Tabla 16.

Distribución de datos según la dimensión trabajo en equipo de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015

Nivel	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Deficiente	9-20	11	36.67
Regular	21-32	13	43.33
Eficiente	33-45	6	20.00
Total		30	100,00

Fuente: Elaboración propia

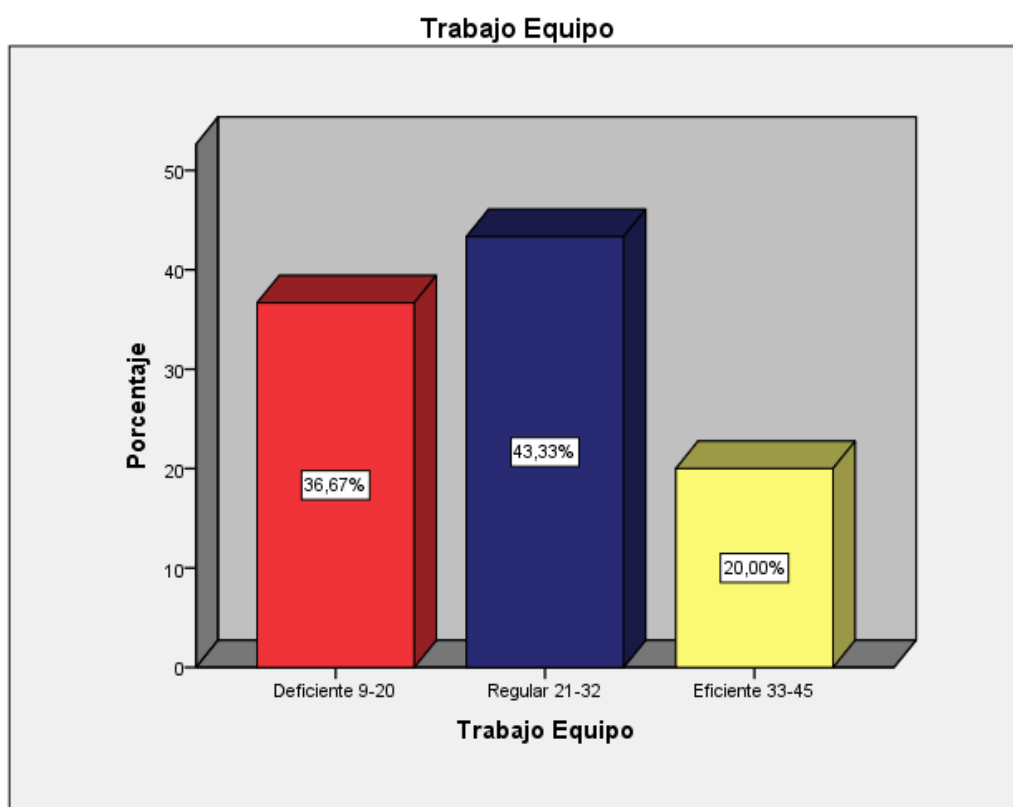


Figura 11. Datos según la dimensión trabajo en equipo

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería, se pudo obtener en la tabla 16 y figura 11, que el 36.67% del personal perciben un nivel deficiente, el 43.33% nivel regular y el 20.00% nivel eficiente, en la dimensión trabajo en equipo.

Tabla 17.

Distribución de datos según la dimensión compromiso institucional de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015

Nivel	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Deficiente	5-11	6	20.00
Regular	12-18	9	30.00
Eficiente	19-25	15	50.00
Total		30	100,00

Fuente: Elaboración propia

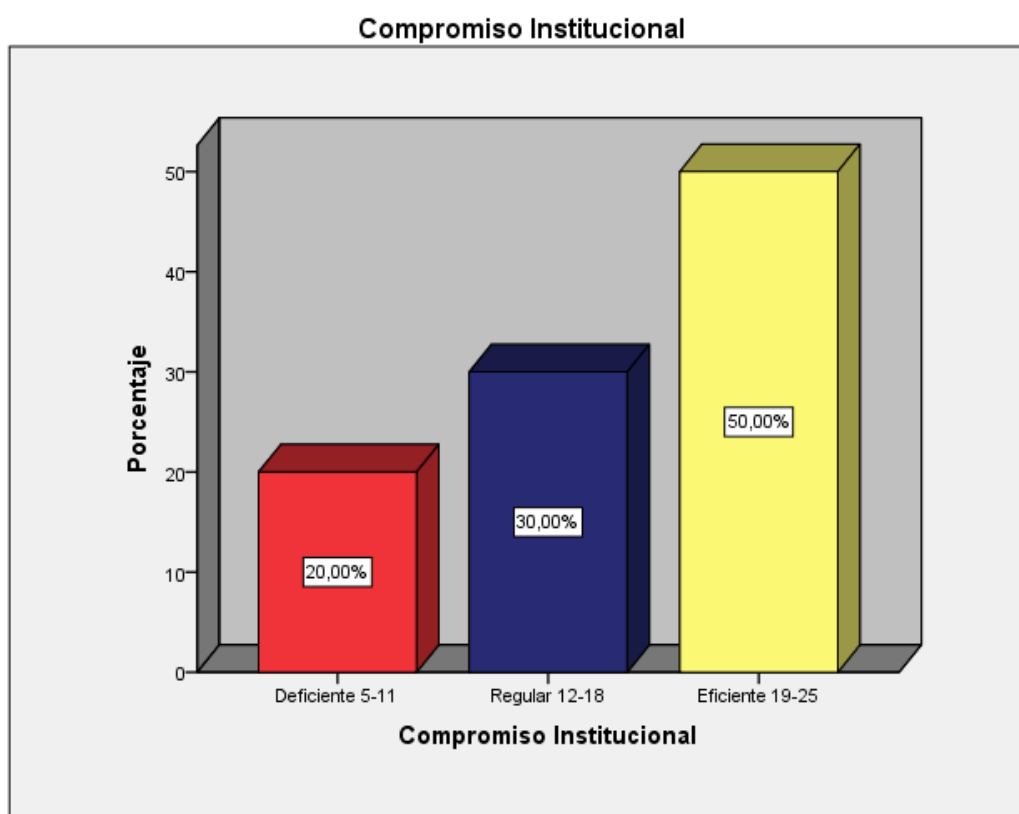


Figura 12. Datos según la dimensión compromiso institucional

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería, se pudo obtener en la tabla 17 y figura 12, que el 20.00% del personal perciben un nivel deficiente, el 30.00% un nivel regular y el 50.00% un nivel eficiente, en la dimensión compromiso institucional

3.2 Resultados Correlacionales Motivación y desempeño laboral

Hipótesis general.

H0: No existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2015.

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2015.

Tabla 18.

Prueba de correlación según Spearman entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

		Motivación	Desempeño
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,850**
		N	,000
	Desempeño	Coeficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	,850**
		N	,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 18 de valores, Según el valor del coeficiente Spearman de (0.850) representado este resultado como fuerte con una significancia estadística de $p=0.000$ y siendo este menor al nivel propuesto de 0.01, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe una relación directa y positiva ($r= 0.850$) con la variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L

Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación significativa entre la a-motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

Ha: Existe una relación significativa entre la a-motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

Tabla 19.

Prueba de correlación según Spearman entre la A motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015

		A-Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman A Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,747**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 19 de valores, Según el valor del coeficiente Spearman de (0.747) con una significancia estadística de $p= 0.000$ y siendo este menor al nivel propuesto de 0.01, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe una relación directa y positiva ($r= 0.747$) con la variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L.

Hipótesis específica 2

H0: No existe una relación significativa entre la regulación externa y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

Ha: Existe una relación significativa entre la regulación externa y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

Tabla 20.

Prueba de correlación según Spearman entre la regulación externa y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

			Regulación externa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Regulación externa	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 20 de valores, Según el valor del coeficiente Spearman de (0.714) con una significancia estadística de $p= 0.000$ y siendo este menor al nivel propuesto de 0.01, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe una relación directa y positiva ($r= 0.714$) con la variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L

Hipótesis específica 3

H0: No existe una relación significativa entre la regulación introyectada y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

Ha: Existe una relación significativa entre la regulación introyectada y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

Tabla 21.

Prueba de relación según Spearman entre la regulación introyectada y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

			Regulación introyectada	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Regulación introyectada	Coeficiente de correlación	1,000	,763
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,763	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 21 de valores, según el coeficiente Spearman de (0.763) con una significancia estadística de $p=0.000$ y siendo este menor al nivel propuesto de 0.01, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto no existe una relación directa y positiva ($r=0,763$) con la variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L

Hipótesis específica 4

H0: No existe una relación significativa entre la regulación identificada y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

Ha: Existe una relación significativa entre la regulación identificada y el desempeño de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

Tabla 22.

Prueba de correlación según Spearman entre la regulación identificada y el desempeño de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

			Regulación identificada	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Regulación identificada	Coeficiente de correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 22 de valores, según el coeficiente de correlación Spearman de (0.738) con una significancia estadística de $p= 0.000$ y siendo este menor al nivel propuesto de 0.01 podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe una relación directa y positiva ($r= 0.738$) con la variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L

Hipótesis específica 5

H0: No existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú - 2015

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú - 2015.

Tabla 23.

Prueba de correlación según Spearman entre la motivación intrínseca y el desempeño de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-Perú 2015.

		Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,766**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,766**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 23 de valores, según el coeficiente de correlación Spearman de (0.766) con una significancia estadística de $p= 0.000$ y siendo este menor al nivel propuesto de 0.01 podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe una relación directa y positiva ($r= 0.766$) con la variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L

IV. DISCUSIÓN

De la investigación realizada en el Servicio de Neonatología Hospital Nacional, Arzobispo Loayza de Lima, referido a la motivación y su relación con el desempeño laboral se observó en la tabla 7 y figura 2 que el 30.00% del personal presentan un nivel alto en la motivación, un 46.67% un nivel medio y un 23.33% un nivel bajo. Y en la tabla 13 y figura 8, que el 36.67% del personal presentan un nivel eficiente, el 50.00% un nivel regular y el 13.33% un nivel deficiente en el desempeño laboral.

Respecto a la comprobación de la hipótesis se observa en la tabla 18 un valor del coeficiente Spearman de (0.850) representado este resultado como fuerte con una significancia estadística de $p=0.000$ y siendo este menor al nivel propuesto de 0.01, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe una relación directa y positiva ($r= 0.850$) con la variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L

Existiendo una contrariedad con el estudio realizado por Cañada et al. (2010) acerca de los “Factores motivacionales internos, externos y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro”, donde concluyen que los factores motivacionales internos no están relacionados o vinculados con la dimensión cognoscitiva de la satisfacción. Además un pequeño número del personal de enfermería refirió no poseer autoridad, autonomía, responsabilidad, iniciativa pero no es significativo debido a que esto de alguna manera ayuda a su desempeño laboral. No existe relación entre los factores motivacionales externos y la dimensión social de la satisfacción laboral, pero se encontraron datos sobresalientes como que un alto porcentaje del personal de enfermería que no se encuentra conforme con las condiciones de trabajo, por la inadecuada infraestructura de las áreas hospitalarias que dan lugar a insatisfacciones en el ámbito laboral, alterando así el desarrollo de sus actividades. Dichos resultados servirán como aporte teórico y metodológico para el presente estudio.

En otro estudio realizado por Quero et al. (2011) acerca de los “Factores que influyen en el avance del desempeño efectivo del profesional de Enfermería en el hospital General Pastor Oropeza Riera del IVVS Barquisimeto 2010-2011”, donde se concluye que a nivel interno los profesionales de Enfermería se encuentran

desmotivados en forma general a realizar las funciones inherentes a su cargo, lo cual influye en gran manera en el clima de la organización, llevándolos a poseer una baja autoestima que va influir en gran manera en el avance del desempeño efectivo del personal de Enfermería. También se evidencia que se sienten inseguros al momento de hacer los respectivos reclamos, hacia sus gerentes. En los factores externos se concluye que la falta de reconocimiento por la labor cumplida, así como la remuneración no cubren las necesidades socio económicas y ello representa un factor des motivante para el trabajo. Existiendo una contrariedad con los resultados obtenidos en la presente tesis.

Por otra para en un estudio realizado por Delgado (2010) acerca de “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional”, se concluye que la mayoría de los empleados conocen y se sienten identificados con los elementos que conforman la Filosofía de Gestión de la empresa donde laboran (Visión, Misión, Objetivos y Valores), sin embargo, la otra parte significativa de la población reflejan en las entrevistas no conocer a profundidad dichos elementos. Éstos resultados se deben a que no hay un proceso de inducción al momento de ingresar un nuevo empleado a la organización, y queda de iniciativa propia de los mismos el averiguar sobre dicha Filosofía de Gestión en la Empresa donde laboran. Los puntos débiles o deficiencias encontradas deben ser cuidadosamente manejados con la capacitación, ya que el conocimiento de las mismas contribuye a preparar y formar al talento humano que requiere y labora actualmente en la empresa a fin de establecer un vínculo entre la Filosofía de Gestión y los empleados. Existiendo una similitud con el presente estudio

Asimismo, Erazo y Herrera (2014) realizaron la Investigación “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi. En esta investigación se concluye que los profesionales de enfermería de la provincia del Carchi presentan una motivación elevada que contribuye al correcto desempeño equitativo tanto personal como grupal que ayudan a obtener una satisfacción laboral óptima. Existiendo una similitud con el presente estudio.

También en la investigación realizada por Sánchez (2011), acerca de la “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital “Dr. Adolfo príncipe Lara “Puerto Cabello Estado Carabobo. Donde se determinó que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los Departamento de administración de Recursos Humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfecha. Por lo tanto se pudo observar que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para la realizar sus actividades. Sirviendo dicho resultados como aporte teórico y metodológico para el presente estudio.

La motivación es el eje central del ejercicio personal y profesional, dado que involucra la presencia de alguna necesidad en particular elemental, la cual puede ser absoluta, relativa, de placer o de lujo. Cuando la persona está motivada, considera que aquello que lo entusiasma es imprescindible o beneficioso; consecuentemente, la motivación es el lazo que hace posible en la persona una acción concreta con miras en satisfacer una necesidad.

Para determinar la relación de la motivación con la dimensión calidad de trabajo en el desempeño laboral de las enfermeras de acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería, se pudo obtener en la tabla 14 y figura 9 que el 50.00% del personal perciben un nivel eficiente, y 33.33% un nivel regular y el 16.67% un nivel deficiente en la dimensión calidad de trabajo.

Quero et al. (2011) realizaron un trabajo de investigación “Factores que influyen en el avance del desempeño efectivo del profesional de Enfermería en el hospital General “Pastor Oropeza Riera” del IVVS Barquisimeto 2010-2011” Las conclusiones a que llegaron las autoras fueron que A nivel interno los profesionales de Enfermería se encuentran desmotivados en forma general a realizar las funciones inherentes a su cargo, lo cual influye en gran manera en el clima de la organización,, llevándolos a poseer una baja autoestima que va influir en gran manera en el avance del desempeño efectivo del personal de Enfermería. También

se evidencia que se sienten inseguros al momento de hacer los respectivos reclamos, hacia sus gerentes. En los factores externos se concluye que la falta de reconocimiento por la labor cumplida, así como la remuneración no cubren las necesidades socio económicas y ello representa un factor des motivante para el trabajo.

Asimismo, la expresión motivación, está estrechamente relacionada con la voluntad y el interés. Es decir, es la voluntad para hacer un esfuerzo, con la finalidad por alcanzar las metas propuestas o establecidas por la corporación, condicionado además, por la capacidad para satisfacer alguna necesidad personal.

Para determinar la relación de la motivación en la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral de las Enfermeras de acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería, se pudo obtener en la tabla 15 y figura 10 que el 43.33% del personal perciben un nivel eficiente, el 46.67% un nivel regular y el 10.00% un nivel deficiente en la dimensión responsabilidad.

Delgado (2010). Realizo un estudio de investigación “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional”, Caracas Venezuela. Con respecto a la Filosofía de Gestión de dicha organización se concluye que la mayoría de los empleados conocen y se sienten identificados con los elementos que conforman la Filosofía de Gestión de la empresa donde laboran (Visión, Misión, Objetivos y Valores), sin embargo, la otra parte significativa de la población reflejan en las entrevistas no conocer a profundidad dichos elementos. Éstos resultados se deben a que no hay un proceso de inducción al momento de ingresar un nuevo empleado a la organización, y queda de iniciativa propia de los mismos el averiguar sobre dicha Filosofía de Gestión en la Empresa donde laboran. Los puntos débiles o deficiencias encontradas deben ser cuidadosamente manejados con la capacitación, ya que el conocimiento de las mismas contribuye a preparar y formar al talento humano que requiere y labora actualmente en la empresa a fin de establecer un vínculo entre la Filosofía de Gestión y los empleados.

Estos resultados obtenidos son similares a Roblero (2012), quién realizó un estudio de investigación “la Motivación y su relación con el desempeño Laboral” el cual está basado en un análisis documental, con el objetivo de explicar la relación de la motivación con el desempeño laboral en las organizaciones; Con la finalidad de conocer si la motivación juega un papel importante en el desempeño de los empleados en el ámbito de la organizacional. En este análisis se llega a la conclusión de que la motivación es el motor principal que induce a la persona a tener un alto desempeño laboral, así mismo, el desempeño depende de los factores de la motivación de manera externa o interna, hasta lograr la satisfacción de las necesidades.

Por tanto, la motivación es el pulmón de influencia de todo desempeño laboral, dado que toda empresa necesita personas eficientes para que funcione de forma normal, pero si lo que desea es que funcione de forma excelente, todas las personas que trabajan en ella, necesitan estar motivadas, porque esta es la clave y la llave del éxito, dado que sus frutos serán los máximos beneficios que se verán reflejados en el bienestar de la institución.

La relación de la motivación con la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería, se pudo obtener en la tabla 16 y figura 11 que el 20.00% del personal perciben un nivel eficiente, el 43.33% un nivel regular y un 36.67% un nivel deficiente en la dimensión trabajo en equipo.

Debemos estar en posición de alerta, porque cuando un trabajador se emprende en una fase de desmotivación, comienza a perder el entusiasmo y la ilusión con la que empezó el primer día. Esto se verá reflejado en su rendimiento profesional, empezando a verse personalmente limitado, agotado, aburrido y donde la calidad del trabajo que realiza quedará afectado y por tanto, emprendiendo a ejecutar ineficiencias por la falta de atención hacia las tareas a realizar.

La relación de la motivación con la dimensión compromiso institucional del desempeño de las enfermeras de acuerdo a los resultados obtenidos luego de

aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería, se pudo obtener en la tabla 17 y figura 12 que el 50.00% del personal perciben un nivel eficiente, el 30.00% un nivel regular y un 20.00% un nivel deficiente en la dimensión compromiso institucional.

Asimismo, cuando no se realiza una comunicación efectiva en la empresa el empleado puede tener un sentimiento de falta de pertenencia a la institución y de reconocimiento, sumándose a esta carencia, su falta de interés por su trabajo.

De esta manera, una buena comunicación fortalecerá consistentemente los pilares básicos de la motivación del empleado.

Urdaneta (2013), realizaron un trabajo de investigación “Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud”. Los resultados arrojaron la ausencia de una evaluación del desempeño que mida el rendimiento de los trabajadores, ausencia de reconocimientos frecuentes al personal, así como la no aplicabilidad de sanciones por violar una norma, se concluyó la ausencia de evaluaciones formales e informales que generan en el personal malestar en relación a las escasas recompensas y la no aplicación de sanciones por el trabajo incumplido.

Vásquez (2011) “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011” Esta investigación tuvo por objetivo identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional de dicho equipo, así como determinar su influencia y establecer la correlación de los mismos. Este estudio es tipo descriptivo – cuantitativo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento. Concluyendo que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%); estos factores conllevan a que en determinadas

circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados.

El éxito de una empresa depende en gran parte del compromiso institucional que tenga el trabajador es decir, el compromiso que tienen los colaboradores con la organización.

Muchas veces hay detalles que marcan la diferencia en el desempeño y la productividad, si existe una infraestructura adecuada y los trabajadores cuentan con todos los elementos necesarios para desempeñar su labor, estarán cómodos y conformes con su lugar de trabajo, al igual que si se reconocen los logros y hay una buena comunicación en la empresa, los colaboradores estarán sin duda más comprometidos.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Según los resultados obtenidos se observa que existe una relación directa y positiva ($r = 0.850$) la motivación con la variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L. Es decir que a mayor motivación laboral mayor es el desempeño laboral.

Segunda:

Según los resultados obtenidos se observa existe una correlación directa con la a-motivación y el desempeño laboral según Spearman, con una significancia estadística de $p = 0.001$ y con una correlación directa y moderada ($r = 0.747$).

Tercera:

Según los resultados obtenidos se observa existe una correlación directa con la regulación externa y el desempeño laboral según Spearman, con una significancia estadística de $p = 0.000$ y con una relación directa y moderada ($r = 0.714$).

Cuarta:

Según los resultados obtenidos se observa existe una correlación directa con la regulación introyectada y el desempeño laboral según Spearman, con una significancia estadística de $p = 0.000$ y con una relación directa y moderada ($r = 0.763$).

Quinta:

Según los resultados obtenidos se observa existe una correlación directa con la regulación identificada y el desempeño laboral según Spearman, con una significancia estadística de $p = 0.000$ y con una relación directa y moderada ($r = 0.738$).

Sexta:

Según los resultados obtenidos se observa existe una correlación directa con la motivación intrínseca y el desempeño laboral según Spearman, con una significancia estadística de $p = 0.000$ y con una relación directa y moderada ($r = 0.766$).

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Al Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza y en especial a los jefes del servicio, que ofrezcan charlas y talleres de motivación personal en el trabajo denominadas actitud mental positiva, motivación, talento y relaciones humanas para así poder generar cambios y actitudes en el personal de enfermería.

Segunda:

A los jefes del Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza , que desarrollen un plan de reconocimientos, la cual permitan a las enfermeras que a través de su buen desempeño laboral, sean apreciadas y valoradas, buscando otros mecanismos o estrategias que estimulen e incentiven al grupo, un plan de reconocimientos no necesariamente dinero, pero si actividades como la entrega de reconocimientos en público, premios y otro tipo de estímulos que permitan sentirse reconocidos y valorados.

Tercera:

A los jefes del Servicio de Neonatología que dediquen un tiempo y espacio para realizar reconocimientos a la labor diaria y a los logros y/o reconocimientos de manera que las enfermeras se sientan motivados e incentivados favoreciendo en ellas la autoestima en pro de mejorar el desempeño laboral.

Cuarta:

Al Hospital Nacional Arzobispo Loayza que realicen modificaciones referentes a las condiciones ambientales (físicas) donde las enfermeras se muestran desmotivadas, incidiendo de manera negativa en el desempeño laboral, lo que ocasionara no mantener activas y estimuladas.

Quinta

Las supervisiones que realizan las responsables del área en el servicio de Neonatología, a través de las evaluaciones, han de ser concebidas como medios para mejorar la ejecución de una tarea y no solo como estrategia de evaluación e incluso como medio de sanción, para ello es necesario capacitar a las enfermeras en actividades prácticas.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barón, J. (2012). *Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo – Minsa 2012*. (Tesis Licenciado en Enfermería). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio.
- Camacho et al (2014). Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de Enfermería asistencial en un Hospital Nacional Lima. *Rev. Enferm, Herediana*, 7(2):111-117.
- Camarena, M. y Pérez, R. (2013). *La motivación compromiso organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. (Tesis de maestría). Lima-Perú: Universidad Cayetano Heredia.
- Cañada, et al (2010). *Factores motivacionales internos, externos y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, del municipio de Llopango*. (Tesis grado de licenciada en enfermería). San Salvador: Universidad de el Salvador.
- Castillo, N. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. Lima, Perú: Universidad Católica.
- Chang, A. (2010). *Estudio sobre la motivación laboral y el conocimiento sobre la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClellan en los médicos del hospital nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis Maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Santa Fe de Bogotá: McGraw-Hill / Interamericana.
- Clayton, A (1970). *Modelo Existencia, Relaciones y Crecimiento (ERC)*. *Developments in Psychology Philip Lawrnce Harriman*. (1972) Publishing,

- Cortez, R. y García A. (2011). Mejoramiento del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Sector Salud de Nicaragua. *Apuntes* ISSN: 0252-1865 Vol. 38, N°69.
- Delgado, M. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional*. (Tesis de Maestría). Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
- Deza, M. (2011). *Influencia del clima organizacional en la motivación de los profesionales de enfermería del Hospital Universitario de Bellvitge*. (Tesis Maestría en gestión de Enfermería). Barcelona, España: Universidad Barcelona Ciencias Médicas.
- Díaz, J. et al. (2014). *Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá*. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 7 (1) 55-67.
- Drucker, P. (2013). The nature and causes of job satisfaction, en M. D. *Dunnette Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Nueva York: John Wiley&Sons.
- Duane, R. (2007). *Administración estratégica*. 7ª edición. Colombia: CengageLearning;
- Erazo, C. y Herrera, F. (2014). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi*. (Tesis de Licenciada en Enfermería). Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi en convenio con Universidad Central del Ecuador.
- Escobar, R. (2014). *Motivación y satisfacción en el cuidado de enfermería Anes11-12*. Madrid: Junta Directiva ANES; 2012. Universidad Dr. Andrés Bello. Disponible:<http://es.slideshare.net/UNABEISalvador/motivacion-y-satisfaccion-en-enfermeria-anes11-12>

- Fisher et al. (2010). *Organización Mundial de la Salud*. Twenty-third Street, N.W. Washington, D.C., E.U.A
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier, V., Braud, L. y Nuñez J. (2012). *Validation evidence in ten languages for the revised motivation at work scale: Cross-cultural evidence for self-determination theory applied to the work domain*. Manuscripts submitted
- Gómez, P. (2010). *Escala Clima Laboral CI-Spc*. Lima, Perú: Cartolan.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (2010). Teoría de la Motivación e higiene de Herzberg. En *Gestión y dirección de Enfermería de Marriner Tomey Ann*. Madrid: Harcourt.
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. (Tesis Doctoral). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Jurado, M. y Vizcaíno, V. (2012). *Desempeño profesional de graduados de la carrera de Enfermería, Facultad Ciencias de la Salud, Universidad Técnica del Norte en unidades operativas del ministerio de salud pública, provincia de Imbabura 2012*. (Tesis licenciatura de enfermería). Ibarra-Ecuador.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2002). *Elementos de administración: enfoque internacional*. 6ta Edición. México: McGraw Hill.
- Latham, G. y Locke, E. (1979). A Motivational Technique that Works. *Organizational Dynamics*, 8 (68).
- Leiva, R. (2014). *Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo-*

2013. (Tesis de licenciatura). Lima- Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Pessini, L. (2007). *Perspectivas de la Bioética en Iberoamérica*. Programa de Bioética de la OPS-OMS.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Díaz de Santos.

Meléndez, A. y Zambrano, M. (2012). *Estudio comparativo del desempeño de Licenciados y Licenciadas En Enfermería en el IESS y el Hospital Rafael Rodríguez Zambrano Periodo Enero a junio 2012*. (Tesis Licenciada de Enfermería) Ecuador: Universidad Laica “Eloy Alfaro”.

Ministerio de Salud. *Instituto Nacional de salud/protocolos de Investigación Observacional. Oficina Nacional de Investigación y transferencia Tecnológica OGITT*. Directiva N° 003-INS/OGITT-V.01

Morse, W. y Wingo, M. (2012). Citados en: *Didáctica-Fundamentación y Práctica*. 2a. edición. México: Progreso.

Moya, S. (2011). *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: Investigación aplicada en un Área Quirúrgica*. (Tesis Post grado de Enfermería). España: Universidad de Cantabria.

Norma, J. y García, L. (2007). *Hay déficit de 40,000 Enfermeras en la red hospitalaria del País*. Diario El mundo; Salud. Disponible en: <http://venezuelareal.zoomblog.com/archivo/2007/05/12/hay-deficit-de-40000-enfermeras-en-la-.html>.

Osorio, E. et al. (2011). Condiciones del ambiente laboral que influyen en la motivación del profesional de enfermería en una clínica popular. *Revista Electrónica de Portales Médicos*. Venezuela.

- Pedraza, E. y Glenys, M. (2015). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad de Zulia (Luz) Maracaibo-Venezuela. *Revista CS*; v 16(3).
- Pereira, M. y Alves, C. (2012). La motivación en el trabajo del equipo de enfermería. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 9(4), pp. 7-12. ISSN 0104-1169. Doi: 10.1590/S0104-11692001000400002.
- Pérez, E. (2010). *Perfil profesional del desempeño laboral de los colaboradores*. España: Universidad de Barcelona.
- Pérez, R. (2014). *La motivación y compromiso organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. (Tesis de Licenciatura Psicología). Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pineda, B., Alvarado, E. y Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación*. 2ª Edición. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Quero, K. et al. (2011). *Factores que influyen en el avance del desempeño efectivo del profesional de Enfermería en el hospital General "Pastor Oropeza Riera del IVVS Barquisimeto 2010-2011"*. (Tesis de post grado). Venezuela: Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.
- Reeve, J. (1999). Motivación y Emoción. *Revista de Salud*, 1, 34-56.
- Reyes, I. (2010). *Revista latino americana de Psicología significado de la motivación para el profesional de enfermería*. Madrid: El Sevier. Disponible: <http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articles/1231/1/El-significado-de-la-motivacion-para-el-profesional-de-Enferm>
- Rivas, A. y Orellana, E. (2008). *Factores motivacionales y su relación con la satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería del hospital nacional de niños Benjamín Bloom*. San Salvador.

- Ryan, R.; Kuhl, J. y Deci, E. (1997) Nature and autonomy: An organizational view on the social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. *Development and Psychopathology*.; 9 (701-728).
- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo príncipe Lara puerto cabello Estado Carabobo*. (Tesis Post grado gestión). Venezuela: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Schermerhorn, J. (2004). *Administración*. México: LimusaWiley.
- Skinner, C. (1997). *Psicología de la Educación*. México: Utena.
- Sotomayor, M. (2013). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua*. (Tesis de Licenciada). Tacna: Universidad Jorge Basadre Grohmann.
- Stephen, P. y Robbins, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. 13a. edición. México: Editorial Pearson Educación de México S.A.
- Stoner, J.; Freeman, R. y Gilbert, D. (2003). *Administración*. 6ta edición. México: Pearson Educación.
- Tamayo, M. y Tamayo, H. (2002). *El proceso de la investigación científica*. Colombia: Limusa editores.
- Urbina, G. y Barazal, V. (2002). *Administración de la productividad en las organizaciones*. México: McGraw Hill.

- Urdaneta, O (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)* 19(4), pp. 672 – 682.
- Vásquez, M. (2011). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo*. (Tesis Magister en Enfermería). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Vázquez, A. et al. (2010). Factores psicosociales motivacionales y estado de salud. Artículo de *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56(218). Madrid.
- Velásquez, A. (2012). *La Motivación y su relación con el desempeño Laboral*. (Tesis Licenciado en Psicología). Hidalgo: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el Centro de Servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. México.

ANEXOS

ANEXO A: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera del Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima- 2015				
Autor: Bach: María Graciela Llagas Chafloque				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
<p>Problema principal:</p> <p>¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú - 2015?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿De qué manera la a- motivación se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú - 2015?</p> <p>¿De qué manera la regulación externa se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú - 2015?</p> <p>¿De qué manera la regulación introyectada se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú - 2015?</p> <p>¿De qué manera la regulación identificada se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú - 2015?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú - 2015</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación de la a- motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú – 2015.</p> <p>Determinar la relación de la regulación externa con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú – 2015.</p> <p>Determinar la relación de la regulación introyectada con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú – 2015.</p> <p>Determinar la relación de la regulación identificada con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú – 2015.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú - 2015.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación significativa entre la a- motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú – 2015</p> <p>Existe una relación significativa entre la regulación externa y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú - 2015.</p> <p>Existe una relación significativa entre la regulación introyectada y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú - 2015.</p> <p>Existe una relación significativa entre la regulación identificada y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú - 2015.</p>	Variable 1: Motivación	
			Dimensiones	Indicadores
			A-motivación	No intencional No valorada Incompetencia Pérdida del control
			Regulación externa	Obediencia Recompensas externas Castigos
			Regulación introyectada	Autocontrol Implicancia ego Recompensas internas Castigos
			Regulación identificada	Importancia personal Valoración consciente
			Motivación intrínseca	Interés Disfrute Satisfacción Inherente
			Variable 2: Desempeño laboral	
			Dimensiones	Indicadores
			Calidad del trabajo	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral Metodología coherente
			Responsabilidad	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8 9, 10, 11
				1-Siempre 2-Casi siempre

Arzobispo Loayza Lima Perú - 2015?				Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto Nivel de compromiso Asumir responsabilidades	12, 13, 14 15, 16, 17 18, 19, 20, 21, 22 23, 24, 25, 26 27, 28, 29 30, 31	3-A veces 4-Casi nunca 5-Nunca.
¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú - 2015?	Determinar la relación de la motivación intrínseca con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú – 2015	Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Perú - 2015.	Trabajo en equipo Compromiso institucional			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
<p>TIPO: es una investigación Sustantiva, Es aquella que trata de responder a los problemas sustanciales, en tal sentido, está orientada a describir explicar predecir o retro decir la realidad, con lo cual se va en busca de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica. Según: Sánchez y Reyes (2014)</p> <p>NIVEL : Correlacional.-Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o ms conceptos, categorías o variables en un contexto particular.⁴⁵</p> <p>La presente investigación pretende medir el tipo y el nivel de relación que existen entre las variables de estudio en los mismos sujetos con la finalidad de saber cómo se puede comportar una de las variables conociendo el comportamiento de la otra variable</p>	<p>POBLACIÓN: Es la totalidad de individuos a quienes se generalizaran los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo.</p> <p>La población: constituida por un total de 30 profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza</p> <p>Muestra: Subconjunto representativo y óptimo de mediciones seleccionado de la población de interés. Cuando la población es pequeña, es razonable realizar un censo; esto significa, observar como es toda la población, respecto de la propiedad que se desea estudiar. Rosa P.(2010;53)</p> <p>TIPO DE MUESTRA: No probabilística, aleatoria simple En la muestra no probabilística la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación de quien hace la muestra.</p>	<p>1. Técnica de procesamiento de datos: SPSS 22.Sistema global para el análisis de datos, que puede cualquier dato, cualquier archivo y utilizarlo para generar informes, tabulaciones y tendencias.</p> <p>2. Técnica de recolección de datos: Encuesta .El método es la encuesta y el instrumento es el cuestionario constituido por un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir .Las preguntas pueden ser abiertas, cerradas, abiertas con clasificación, de respuesta numérica, etc.</p> <p>3. Técnica de Validez (Opinión de expertos): Se refiere al grado en que se logra medir lo que se pretende medir .Esta característica es importante, pues es requisito para lograr la confiabilidad de los datos .Si una información es válida, también es confiable Lo opuesto no necesariamente es cierto .Uno puede ser confiable pero no valido. Rosa P.(2010;12).</p> <p>4-Técnica de Confiabilidad Alpha de Cron Bach: La confiabilidad de una medición o de un instrumento, según el</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tabla de frecuencias y grafica en barras</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la V.1 Prueba correlacional de Spearman</p> <p>Coeficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular “ρ”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> $P = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p style="text-align: right;">P= rs</p> <p>Dónde: ρ= Coeficiente de correlación por rangos de Spearman Σ= Diferencia entre los rangos d = Diferencia entre los correspondientes estadísticos.</p>			

<p>relacionada; en este sentido responde al siguiente.⁴⁵</p> <p>DISEÑO: No experimental es: La que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir se trata de investigación donde no hacemos variar intencionadamente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan es su contexto natural, para después analizarlos</p> <p>MÉTODO: Descriptivo: Tiene como objetivo central la descripción de los fenómenos. Se sitúa en un primer nivel de conocimiento científico. Utiliza métodos descriptivos como la observación, estudios correlacionales, desarrollo, etc. Hernández, R. Fernández, sostiene que la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.</p>	<p>TAMAÑO DE MUESTRA: 100% de la población por ser una cantidad mínima de estudio siendo un total de 30 profesionales de enfermería</p>	<p>propósito de la primera y ciertas características del segundo, puede tomar varias formas o expresiones al ser medida o estimada: coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, pero el denominador común es que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. Milton Quero (2010;3)</p> <p>5-Técnica de ensayo no probabilístico. En la presente investigación: Variable 1: Motivación Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: María Graciela Llagas Chafloque Año: 2015 Monitoreo: tesista Ámbito de Aplicación: Servicio de Neonatología Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Ficha de Observación Autor: María Graciela Llagas Chafloque Año: 2015 Monitoreo: Tesista Ámbito de Aplicación: Servicio de Neonatología Forma de Administración: Individual</p>	<p>n = Número de parejas</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------

ANEXO B

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable: MOTIVACION LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
A-motivación	No intencional No valorada Incompetencia Pérdida del control	2,15,16	Ordinal.	
..... Regulación externa Obediencia Recompensas externas Castigos 3,8,9,10,14,17	1)Totalmente de acuerdo	Bajo (19-43)
..... Regulación introyectada Autocontrol Implicancia ego Recompensas internas Castigos 1,5,7,19	2)De acuerdo 3)Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Medio (44-69) Alto (70-95)
..... Regulación identificada Importancia personal Valoración consciente 4,11,18	4)En desacuerdo	
..... Motivación intrínseca Interés Disfrute Satisfacción Inherente 6,12,13	5)Totalmente en desacuerdo	

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Calidad del trabajo	-Capacidad minuciosa	1, 2, 3, 4 5,	Ordinal	
	-Iniciativa laboral	6, 7, 8	(1) Siempre	
	-Metodología coherente	9,10,11	(2) Casi siempre	Deficiente (31-72)
Responsabilidad	-Actuación con eficiencia y autonomía	12,13,14	(3) A veces	Regular (73-114)
	-Capacidad de solución de problemas	15,16,17	(4) Casi nunca	Eficiente (115-155)
Trabajo en equipo	-Capacidad de integración	18, 19, 20, 21,22	(5) Nunca	
	-Liderazgo en labores en conjunto	23, 24, 25, 26		
Compromiso institucional	Nivel de compromiso	27, 28, 29		
	Asumir responsabilidades	30, 31		

ANEXO C. INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGIA DEL HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO - R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)

Instrucciones: A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo. Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

1) Totalmente de acuerdo	2) De acuerdo	3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4) En desacuerdo	5) Totalmente en desacuerdo
--------------------------	---------------	------------------------------------	------------------	-----------------------------

¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?	1	2	3	4	5
1. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.					
2. Porque me divierto haciendo mi trabajo.					
3. Porque me hace sentir orgullosa de mí misma.					
4. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.					
5. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.).					
6. Porque tengo que probarme a mí misma que yo puedo hacerlo					

7. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc.					
8. Porque si no me sentiría mal respecto a mí misma.					
9. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.					
10. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.					
11. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.					
12. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.					
13. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido					
14. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo					
16. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí					
17. Porque si no sentiría vergüenza de mí misma.					
18. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.					
19. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc.).					

FICHA DE OBSERVACION DESEMPEÑO LABORAL

El presente documento sirve para recolectar datos respecto a sus impresiones del desempeño laboral del profesional de enfermería, y tiene por finalidad procesar datos para estudios de maestría.

Alternativas de evaluación

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A Veces	CASI NUNCA	NUNCA
1	2	3	4	5

N°	CALIDAD DEL TRABAJO:	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Produce o realiza un trabajo sin errores					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
	RESPONSABILIDAD:					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene a la Jefa encargada del servicio de neonatología informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Servicio de neonatología					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
	TRABAJO EN EQUIPO					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Servicio de neonatología.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio de neonatología					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio de neonatología.					
22	Conoce la Misión y Visión del servicio de neonatología					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	. Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente					
26	. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					

	COMPROMISO INSTITUCIONAL					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

ANEXO D.

Certificados de validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:.....MOTIVACION...

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: A-MOTIVACIÓN							
2	Porque me divierto haciendo mi trabajo	✓		✓		✓		
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	✓		✓		✓		
16	Porque el poner esfuerzo tiene un significado personal para mí.	✓		✓		✓		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 2: REGULACION EXTERNA							
3	Porque me hace sentir orgullosa de mí misma.	✓		✓		✓		
8	Porque si no me sentiría mal respecto a mí misma.	✓		✓		✓		
9	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	✓		✓		✓		
10	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante	✓		✓		✓		
14	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
17	Porque si no sentiría vergüenza de mí misma	✓		✓		✓		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3: REGULACION INTROYECTADA							
1	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	✓		✓		✓		
5	Para evitar que otras personas me critiquen (Por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.).	✓		✓		✓		
7	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc.).	✓		✓		✓		
19	Porque otras personas me van a respetar más (Por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.).	✓		✓		✓		

DIMENSION 4: REGULACION IDENTIFICADA							
4	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.	/		/		/	
11	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	/		/		/	
18	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	/		/		/	
DIMENSION 5: MOTIVACION INTRINSECA							
6	Porque tengo que probarme a mí misma que yo puedo hacerlo.	/		/		/	
12	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	/		/		/	
13	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ESTE INSTRUMENTO YA E ESTA VALIDADO _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: DANIEL CORDOVA SOTOMAYOR..... DNI: 08877455.....

Especialidad del validador:...Mg, en EDUCACION.....

.....06....de Octubre.....del 2015.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Daniel Cordova S

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEDESEMPEÑO.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEDESEMPEÑO.....								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: CALIDAD DE TRABAJO								
1	Produce o realiza un trabajo sin errores	✓		✓		✓		
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	✓		✓		✓		
3	Realiza un trabajo ordenado.	✓		✓		✓		
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	✓		✓		✓		
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Produce o realiza un trabajo metódico.	✓		✓		✓		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	✓		✓		✓		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	✓		✓		✓		
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	✓		✓		✓		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de Actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	✓		✓		✓		
11	Puede trabajar independientemente							
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
112	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	✓		✓		✓		
13	Mantiene a la Jefa encargada del servicio de neonatología informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.	✓		✓		✓		
14	Transmite esta información oportunamente.	✓		✓		✓		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Servicio de neonatología	✓		✓		✓		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	✓		✓		✓		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	✓		✓		✓		

DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO: :		SI	NO	SI	NO	SI	NO
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Servicio de neonatología.	✓		✓		✓	
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores	✓		✓		✓	
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio de neonatología	✓		✓		✓	
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio de neonatología.	✓		✓		✓	
22	Conoce la Misión y Visión del servicio de neonatología	✓		✓		✓	
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	✓		✓		✓	
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	✓		✓		✓	
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	✓		✓		✓	
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
DIMENSION: COMPROMISO INSTITUCIONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	✓		✓		✓	
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.	✓		✓		✓	
29	Demuestra respeto a sus superiores.	✓		✓		✓	
30	Demuestra respeto a sus colegas.	✓		✓		✓	
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ...DANIEL CORDOVA SOTOMAYOR..... DNI: 08877455

Especialidad del validador: ...Mg en EDUCACION.....

.....06....de OCTUBRE.....del 2015.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Daniel Cordova S

Firma del Experto Informante.

ANEXO E.

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por _____, de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. La meta de este estudio es

_____.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente _____ minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por _____. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es

_____.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente _____ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante.....

Firma del Participante

Fecha.....

Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación

Lima 05 de noviembre 2015

Señor: Ing. Carlos Venturo Orbegoso MBA
Director de la Escuela de Postgrado- Filial Lima- UCV
De nuestra consideración:

En respuesta a su solicitud para facilitar el acceso de su estudiante María Graciela Llagas Chafloque identificada con DNI: 09279363, a nuestra Institución a fin de que pueda desarrollar su Investigación "motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-2015", damos nuestra autorización para que realice el Trabajo de investigación (Tesis)

Atentamente



DR. LUIS FLORIÁN TUTAYA
PEDIATRA - NEONATÓLOGO
CMP: 32712 RNE: 14773

Dr. Luis Florián Tutaya
Jefe Servicio de Neonatología
Hospital Nacional
Arzobispo Loayza



Dr. Gustavo Rivara D.
Pediatra Neonatólogo
CMP 31177 RNE 15051 RNE 19635

Dr. Gustavo Rivara Dávila
Coordinador de Capacitación e
Investigación. Serv. Neonatología
Hospital Nacional Arzobispo Loayza

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	19

ANEXO G. Confiabilidad de la variable Desempeño laboral

[illegible]

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	31

ANEXO H. Base de datos de la V1 Motivación

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	V. motivacion	A motivacion	Regulacion externa	Regulacion introyectada	Regulacion identificada	Motivacion intrinseca
1	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3
2	1	2	1	2	2	2	2	4	5	5	5	2	4	5	2	2	4	5	4	2	2	2	1	2	2
3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	5	5	2	2	4	4	4	1	1	1	2	2	3
4	4	2	1	2	2	2	2	4	5	3	2	4	5	5	1	1	4	5	4	3	3	2	2	3	3
5	3	1	1	2	3	1	3	2	5	2	1	1	4	4	1	1	1	4	2	2	2	2	3	2	2
6	1	1	1	2	2	1	2	3	5	4	2	2	4	5	1	1	2	5	4	1	2	1	1	3	2
7	2	2	2	2	4	3	3	2	4	1	3	2	4	3	1	1	3	4	2	2	1	3	2	3	3
8	1	2	1	2	5	1	5	1	5	1	5	2	5	4	1	1	1	5	3	3	3	2	3	2	3
9	1	2	1	2	4	2	2	4	5	4	2	3	5	4	1	1	3	5	3	1	2	2	3	2	2
10	1	2	1	2	2	2	2	2	5	2	3	4	5	5	1	1	3	5	3	2	1	2	2	3	2
11	1	2	1	3	2	2	3	1	5	1	5	1	5	5	1	1	2	5	2	2	3	1	2	2	3
12	3	2	1	4	2	1	4	2	4	2	3	2	4	4	2	2	2	4	2	3	2	1	3	2	2
13	4	2	1	3	2	1	3	2	4	5	2	3	5	4	1	1	4	4	4	2	1	3	3	1	2
14	1	2	2	3	4	2	4	1	5	1	4	1	5	3	1	1	1	3	2	1	1	2	2	3	3
15	3	2	2	4	3	2	4	1	5	2	2	2	5	4	1	1	2	5	4	2	3	2	2	2	2
16	1	2	2	3	2	2	3	2	5	4	2	3	5	4	1	1	3	5	4	3	2	1	1	2	2
17	1	2	1	3	2	2	3	5	4	4	2	3	5	5	1	1	2	5	3	2	1	3	3	2	3
18	5	2	2	4	4	3	1	5	4	1	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	2	2	3	3	2
19	1	2	2	3	3	2	4	4	4	1	3	2	4	4	2	2	4	4	3	2	1	2	3	2	2
20	1	2	2	2	3	3	3	3	4	1	4	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3
21	1	2	2	2	3	2	3	4	4	1	3	2	4	3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2
22	2	2	2	3	3	2	7	2	5	2	4	2	3	3	1	1	5	5	4	2	1	2	3	1	3
23	1	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	1	1	4	5	3	1	2	2	2	3	2
24	1	2	1	2	2	2	2	5	3	5	2	3	2	3	2	1	4	5	4	3	3	1	2	2	3
25	1	1	2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	1	1	2	2	3	4	4	2	1	3	3	1	2
26	3	2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3
27	2	1	1	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	3	2	2	1	2	1
28	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3
29	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
30	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1

ANEXO I. Base de datos de la V2 Desempeño laboral

item 1	item2	item 3	item4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 26	item 27	item 28	item 29	item 30	item 31	Desempeño laboral	Calidad del trabajo	Responsabilidad	Trabajo en equipo	Compromiso institucional
2	4	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
5	5	2	4	5	2	2	5	5	2	4	5	2	2	4	5	4	2	4	5	5	5	2	4	5	5	2	4	5	2	4	2	2	3	2	2
2	2	4	5	5	2	2	2	2	4	5	5	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	5	2	2	4	5	5	2	5	2	3	2	2	1
3	2	4	5	5	1	1	3	2	4	5	5	1	1	4	5	4	2	4	5	3	2	4	5	3	2	4	5	5	1	5	3	2	2	3	2
2	1	1	4	4	1	1	2	1	1	4	4	1	1	1	4	2	3	2	5	2	1	1	4	2	1	1	4	4	1	4	2	3	3	1	3
4	2	2	4	5	1	1	4	2	2	4	5	1	1	2	5	4	2	3	5	4	2	2	4	4	2	2	4	5	1	4	2	3	2	2	2
1	3	2	4	3	1	1	1	3	2	4	3	1	1	3	4	2	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	3	1	4	3	2	2	2	2
1	5	2	5	4	1	1	1	5	2	5	4	1	1	1	5	3	5	1	5	1	5	2	5	1	5	2	5	4	1	5	3	3	3	3	3
4	2	3	5	4	1	1	4	2	3	5	4	1	1	3	5	3	2	4	5	4	2	3	5	4	2	3	5	4	1	5	2	3	2	2	2
2	3	4	5	5	1	1	2	3	4	5	5	1	1	3	5	3	2	2	5	2	3	4	5	2	3	4	5	5	1	5	3	2	3	2	1
1	5	1	5	5	1	1	1	5	1	5	5	1	1	2	5	2	3	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	1	5	2	3	2	2	3
2	3	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2
5	2	3	5	4	1	1	5	2	3	5	4	1	1	4	4	4	3	2	4	5	2	3	5	5	2	3	5	4	1	5	3	2	2	2	3
1	4	1	5	3	1	1	1	4	1	5	3	1	1	1	3	2	4	1	5	1	4	1	5	1	4	1	5	3	1	5	2	3	3	2	3
2	2	2	5	4	1	1	2	2	2	5	4	1	1	2	5	4	4	1	5	2	2	2	5	2	2	2	5	4	1	5	2	3	2	3	3
4	2	3	5	4	1	1	4	2	3	5	4	1	1	3	5	4	3	2	5	4	2	3	5	4	2	3	5	4	1	5	3	1	3	2	3
4	2	3	5	5	1	1	4	2	3	5	5	1	1	2	5	3	3	5	4	4	2	3	5	4	2	3	5	5	1	5	2	3	3	3	3
1	3	3	4	4	5	5	1	3	3	4	4	5	5	5	5	3	1	5	4	1	3	3	4	1	3	3	4	4	5	4	2	3	2	3	3
1	3	2	4	4	2	2	1	3	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	1	3	2	4	1	3	2	4	4	2	4	3	1	2	1	2
1	4	2	3	3	2	2	1	4	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	1	4	2	3	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3

1	3	2	4	3	2	2	1	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	1	3	2	4	1	3	2	4	3	2	4	2	3	3	2	3
2	4	2	3	3	1	1	2	4	2	3	3	1	1	5	5	4	7	2	5	2	4	2	3	2	4	2	3	3	1	3	3	2	3	1	3
2	3	2	3	3	1	1	2	3	2	3	3	1	1	4	5	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	1	3
5	2	3	2	3	2	1	5	2	3	2	3	2	1	4	5	4	2	5	3	5	2	3	2	5	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3
2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	3	2	1	2
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	4	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1
2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	2
1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1